

Zarza Lascano, Agustín Ignacio

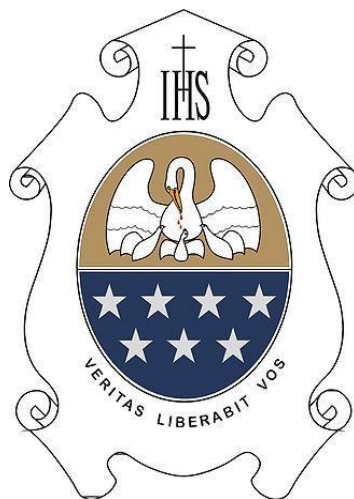
La capacitación orientada a la búsqueda de empleo como dispositivo de educación no formal y herramienta de vinculación laboral entre el ámbito público y el ámbito privado

**Tesis para la obtención del título de grado de
Licenciado en Psicología**

Directora: Schroeder, Ivana Karina

Documento disponible para su consulta y descarga en Biblioteca Digital - Producción Académica, repositorio institucional de la Universidad Católica de Córdoba, gestionado por el Sistema de Bibliotecas de la UCC.

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CÓRDOBA
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA



Trabajo Integrador Final

Proyecto de Sistematización de Prácticas

“La capacitación orientada a la búsqueda de empleo como dispositivo de educación no formal y herramienta de vinculación laboral entre el ámbito público y el ámbito privado”

Autor: Agustín Ignacio Zarza Lascano

DNI: 38.001.734

Directora: Esp. Ivana Schroeder

Córdoba, 2020

La capacitación orientada a la búsqueda de empleo como
dispositivo de educación no formal y herramienta de
vinculación laboral entre el ámbito público y el ámbito
privado

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CÓRDOBA
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA



Trabajo Integrador Final
Modalidad de Sistematización de Prácticas
(Contexto Organizacional Laboral)

Autor: Agustín Ignacio Zarza Lascano

DNI: 38.001.734

Directora: Esp. Ivana Schroeder

Córdoba, 2020

AGRADECIMIENTOS

A mi familia, mis padres Alberto y Cristina y mis hermanos Lucas, Belén, Pilar y Mateo, por su apoyo incondicional, su paciencia y por mostrarme el camino hacia la superación.

A mis amigos de toda la vida por haber sido compañeros de mi formación académica y sostén en mi proceso de trabajo final.

A Lucia, por haber sido mi compañera en la última etapa de este proceso, transmitiéndome tranquilidad y contención.

A la Esp. Ivana Schroeder, quien no solo ha sido guía y acompañamiento en el proceso de las prácticas, sino también sostén y apoyo en esta difícil etapa de formación los últimos dos años. Ha sido quien supo encaminarme y transmitirme todos sus conocimientos para poder lograr los objetivos planteados.

A la Facultad de Filosofía y Humanidades por ser mi casa y permitirme ser parte en mi formación profesional, junto a todos los que trabajan en la Carrera de Psicología.

A mis compañeros de la facultad, especialmente a Martina y Carolina por su ayuda, dedicación y amistad; por acompañarme en todos estos años y por enseñarme a mejorar y dar lo mejor de mí todos los días.

Asimismo, agradezco a todos los profesionales que trabajan en la Oficina de Intermediación Laboral, por recibirme con predisposición para integrarme poco a poco en sus actividades, haciéndome parte de las mismas y compartiendo sus conocimientos y experiencias conmigo, siendo de suma importancia para mi formación como futuro profesional.

Y, por último, a todas las personas que han colaborado para que hoy haya llegado hasta acá.

¡Muchas Gracias!

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL.....	7
I. ÍNDICE DE SIGLAS.....	8
II. INTRODUCCIÓN.....	10
III.CONTEXTO DE PRÁCTICA	13
IV. CONTEXTO INSTITUCIONAL	17
IV.1 SECRETARÍA DE EQUIDAD Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	18
IV.2 OFICINA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL.....	20
IV.3 POBLACIÓN CONSULTANTE Y DEMANDAS ACTUALES DE TRABAJO	22
V. EJE DE SISTEMATIZACIÓN	24
VI. OBJETIVOS	26
VI.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	27
VII. PERSPECTIVA TEÓRICA.....	28
VII.1 EL APRENDIZAJE COMO NÚCLEO DE LAS CAPACITACIONES	29
VII.2 LAS CAPACITACIONES COMO HERRAMIENTAS DE FORMACIÓN CONTINUA EN LAS ORGANIZACIONES	30
VII.3 LA SELECCIÓN DE PERSONAL COMO PROCESO DETERMINANTE DE LA ESTRUCTURA DE LAS ORGANIZACIONES.....	31
VII.4 LAS COMPETENCIAS LABORALES, CARACTERÍSTICAS QUE HACEN AL SUJETO TRABAJADOR	34
VIII. MODALIDAD DE TRABAJO	35
IX. ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA.....	38
IX.1. RECUPERACIÓN DEL PROCESO VIVIDO	39
IX.2. SISTEMATIZACIÓN DE LA PRÁCTICA	42
X. CONCLUSIONES	63
XI. BIBLIOGRAFÍA	68
XII. ANEXO	72
Entrevista realizada a profesional de la OIL N° 1:.....	74
Entrevista realizada a profesional de la OIL N° 2:.....	79
Entrevista realizada a profesional de la OIL N° 3:.....	83
Entrevista realizada a profesional de la OIL N° 4:.....	87

I. ÍNDICE DE SIGLAS

OIL: Oficina de Intermediación Laboral

CV: Curriculum Vitae

FEET: Feria de Empleo, Emprendedurismo y Talento

PPP: Programa Primer Paso

PPPA: Programa Primer Paso Aprendiz

TIF: Trabajo Integrador Final

UCC: Universidad Católica de Córdoba

UNC: Universidad Nacional de Córdoba

PPS: Práctica Profesional Supervisada

II. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo integrador final (TIF) se encuentra inserto en el marco de la Práctica Profesional Supervisada en el contexto Organizacional Laboral. La misma se realizó en la Oficina de Intermediación Laboral, dependiente de la Secretaría de Equidad y Promoción del Empleo de la Provincia de Córdoba, entre abril y octubre del año 2017.

En dicha oficina se llevan a cabo diversas actividades que, a lo largo de la práctica, tuvimos la oportunidad de, no solo presenciar, sino también realizar. Entre estas actividades se encuentran las entrevistas espontaneas cuyo objetivo es el asesoramiento a las personas en situación de desempleo que se acercan con consultas a la oficina, el uso del portal de empleo cuya función es, por un lado permitirles a las personas cargar su curriculum vitae, y por el otro a las empresas cargar sus búsquedas laborales. La actividad consistía en realizar un filtro de postulantes con el fin de que las empresas pudieran realizar la pre-selección entre personas que cubran los requisitos de las vacantes postuladas. A su vez, tuvimos la oportunidad de participar del diagramado y dictado de diversos espacios de capacitación. Por un lado, los destinados a brindar herramientas eficaces para la búsqueda de empleo y, por el otro, los destinados al asesoramiento de los procesos de selección de personal. Estos espacios de capacitación se dictaron, no solo dentro de la Secretaria de Equidad y Promoción del Empleo, sino también en otras instituciones como La Cámara de Comercio de la Ciudad de Córdoba, El Ministerio de Industria Comercio y Minería, La AFIP, el Centro Cívico de Córdoba y la Ciudad de las Artes. Por otra parte, se participó del dictado de talleres de Orientación Vocacional a alumnos de sexto año de una institución educativa.

Si bien, durante el periodo de práctica, tuvimos la oportunidad de participar de variadas actividades, la función de intermediación que ofrece la oficina entre las personas en situación de desempleo y el ámbito privado, fue generando, a nivel personal, distintos interrogantes que llevaron a enfocar el presente trabajo en los espacios de capacitación destinado a la búsqueda de empleo. Esta dinámica de la intermediación me permitió analizar cómo la institución, desde su metodología de trabajo, intenta promover la inserción laboral de sujetos en situación de desempleo al ámbito privado brindando, a través de capacitaciones, herramientas que faciliten tanto la búsqueda laboral como el desarrollo de un perfil profesional y la adquisición de competencias laborales que resulten útiles a la hora de planificar la búsqueda. Por otra parte, presenta espacios de asesoramiento gratuito a empresas que se encuentran en un proceso de selección de personal pretendiendo que estas logren encontrar a candidatos que coincidan con los requisitos de las vacantes laborales.

Es a razón de esto que el presente Trabajo Integrador Final tiene como objetivo analizar la capacitación en búsqueda de empleo recibida por un organismo gubernamental de la Provincia de Córdoba como herramienta de vinculación entre el ámbito público y el ámbito privado.

El trabajo analiza ocho capacitaciones dictadas en una jornada de “Talleres de herramientas eficaces para la búsqueda de empleo” realizada en la Secretaría de Equidad y Promoción del Empleo el día 28 de Junio del año 2017 en la en el marco de un proceso de selección de una empresa del rubro automotriz.

El mismo se encuentra estructurado de la siguiente manera: primero se desarrolla el contexto de práctica el cual hace referencia al contexto Organizacional Laboral de la Psicología, seguido del contexto Institucional en donde se expone en detalles la Oficina de Intermediación Laboral con sus objetivos y pilares fundamentales. Una vez planteado el eje y los objetivos, se explicita la perspectiva teórica que marca los lineamientos fundamentales sobre los cuales se realiza, posteriormente, la sistematización como así también la metodología de trabajo que se utiliza para la realización del TIF. Por último, el análisis y síntesis en donde se intentará fundamentar teóricamente el planteo de los objetivos basados en la sistematización de la práctica.

III.CONTEXTO DE PRÁCTICA

Para poder hablar sobre la Psicología del Trabajo y las Organizaciones, es necesario definirla y hacer referencia a su principal objeto de estudio. El reglamento de Especialidades del Colegio Psicólogos de la Provincia de Córdoba (2012) va a definir a la Psicología del Trabajo y las Organizaciones como:

La esfera de acción del psicólogo desarrollada en relación con la situación del hombre respecto del trabajo, especialmente la que se realiza en organizaciones y/o instituciones ligadas a la producción de bienes o servicios, privadas o públicas, ejerciendo su rol en relación de dependencia o como profesional independiente, con el objetivo de prevenir y promover la salud mental y el mejoramiento de la calidad de vida laboral. (p. 7)

Desde esta concepción, tomamos al término –trabajo- como eje fundamental para entender el surgimiento de corriente. Santana Cárdenas (2007) realiza un recorrido histórico en el cual explica la importancia de la psicología en las organizaciones. Parte de que, tanto la ingeniería industrial como la administración, dieron lugar a un intento racional y metodológico de direccionar el trabajo y sus procesos; siendo desde aquí donde la psicología comienza a hacerse notar, reivindicando el papel de la subjetividad en torno al trabajo y sus procesos. “Es aquí cuando aparece el humanismo como un paradigma conceptual que dimensiona el trabajo a partir del propio sujeto que lo vive, lo siente y lo percibe” (p.4). Desde esta perspectiva, se comienza a destacar la subjetividad del trabajador por encima de la administración científica.

Este cambio de paradigma llevó a que, en la actualidad, el concepto de trabajo se amplíe y abarque, no sólo el esfuerzo físico que realiza la persona al momento de realizarlo, sino también el desarrollo de la subjetividad de la misma, en donde la realización personal, el despliegue de las competencias y habilidades y la relaciones que crean en su espacio de trabajo pasan a cumplir un rol fundamental. En referencia a este punto, Neffa (1999) sostiene que “el trabajo humano no sólo es una actividad que despliega el esfuerzo humano, sino también la expresión de un saber hacer acumulado, de la habilidad personal, del aprendizaje realizado en el seno del colectivo de trabajo” (p. 8), dando cuenta de este cambio de perspectiva a la hora de hablar del trabajo.

Es importante realizar aquí una diferencia entre dos términos que usualmente se confunden que son –trabajo- y –empleo-. Sobre esta diferenciación, Fouquet (1998) citada en Neffa (1999, p. 11) va a decir que “todo trabajo no es un empleo: se puede tener un trabajo y no tener un empleo, como es el caso de una esposa ama de casa o madre de familia que no percibe remuneración por las tareas que realiza”. Con esto los autores intentan separar la concepción que comúnmente se tiene sobre el trabajo, que es –una actividad que solo sirve como medio para tener salario-, y llevarlo más allá. En este caso, el empleo es aquel que se entiende como una actividad meramente lucrativa, fijado por un determinado tipo de contrato, con fines de remuneración y en donde existe una relación de empleado – empleador.

Por su parte, De la Garza Toledo (2009) expone que el concepto de trabajo ha ido evolucionando a lo largo de la historia. En un primer momento, se refería al término trabajo registrado y asalariado desde una mirada meramente productiva, donde la importancia yacía en la eficiencia de las personas para producir más, siendo el esfuerzo físico su principal herramienta. En un segundo momento, el concepto se fue modificando debido, no solo a la aparición de nuevas modalidades de trabajo como los trabajos no registrados y no asalariados, sino también con la amplitud del concepto a una mirada social. Desde esta perspectiva propone conferir una significación social al Trabajo lo cual implica “definir que es Trabajo frente al que no lo es, valorar el trabajo en términos morales e identitarios y también valorarlo en términos económicos” (p. 10). Es por esto que el autor propone, considerando tanto las dimensiones objetivas como subjetivas, partir de que “el trabajo es una forma de interacción entre hombres y con objetos materiales y simbólicos, que todo trabajo implica construcción e intercambio de significados” (p. 1)

Por otra parte es menester explicitar que el trabajo tiene gran incidencia en lo que respecta a la inserción social de los sujetos. Ruiz-Quintanilla y Claes (2000) citados en Da Rosa, Chalfin, Baasch y Soares (2010, p. 179) van a mencionar que “los valores asociados a los resultados se refieren a las razones para trabajar, tales como estatus y prestigio, satisfacción, contactos sociales”, haciendo referencia a que el trabajo es tomado como una herramienta para posicionarse dentro de la sociedad y que va a definir, en algún punto, el estatus que ocupe el sujeto dentro de la misma. En relación a esto, podemos decir que el trabajo es considerado un factor central en la formación de la identidad de los sujetos. El desarrollo personal, el contacto con los demás, el trabajo en equipo son elementos que, en conjunto, forman al sujeto en

habilidades y competencias que van a dar lugar a esta identidad laboral.

En este sentido podemos destacar que nuestro espacio de prácticas, como lo fue la OIL, a través de la re vinculación, promueve a que aquellos sujetos que aún no logran darle este sentido al trabajo, puedan comenzar a hacerlo desde el proceso mismo de búsqueda, siendo sus competencias y habilidades el punto de partida para encontrar aquel puesto en donde puedan desenvolverse y crecer de manera óptima.

Con todo esto, podemos decir que el trabajo es un eje fundamental en la vida de las personas, no solo por ser medio para el desarrollo económico y social, sino también por ser pilar esencial para el desarrollo personal; en donde tanto la subjetividad como la identidad se van a ir consolidando a medida que la experiencia laboral se desenvuelva.

IV. CONTEXTO INSTITUCIONAL

La Oficina de Intermediación Laboral (OIL) es un organismo que forma parte de la Secretaría de Equidad y Promoción del Empleo, ubicadas en Av. Juan B. Justo al 3600.

IV.1 SECRETARÍA DE EQUIDAD Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

La Secretaría de Equidad y Promoción del Empleo¹ es una entidad pública dependiente del Gobierno de la Provincia de Córdoba. Bajo su mandato, la Secretaría es el medio por el cual “se despliega políticas públicas que colocan a la Justicia Social como uno de los valores esenciales del ser humano. Mediante un compromiso activo, el Estado promueve acciones que abordan diversas problemáticas sociales dirigidas a dignificar a las personas en el ejercicio de sus derechos”. (Secretaría de Equidad y Promoción del Empleo, 2016).

El objetivo principal de la misma es:

Promover el bienestar social de todos los cordobeses, a través de la articulación de políticas públicas de promoción humana, compuestas por planes, programas y proyectos, que garanticen el desarrollo integral de la familia, fortaleciendo también la alianza estratégica del Estado con la sociedad civil, propiciando líneas transversales de acción intra e interinstitucionales, y afirmando el rol del Estado como garante del fortalecimiento de la familia y del desarrollo de toda la sociedad. (Secretaría de Equidad y Promoción del Empleo,

¹ Cabe aclarar que al momento de entregar este TIF, por cambio de gobierno en 2019, la Oficina de Intermediación Laboral depende del Ministerio de Promoción del Empleo y de la Economía Familiar. Todo lo desarrollado en este apartado corresponde a la estructura y actividades de la institución al momento de realizar las prácticas en el año 2017.

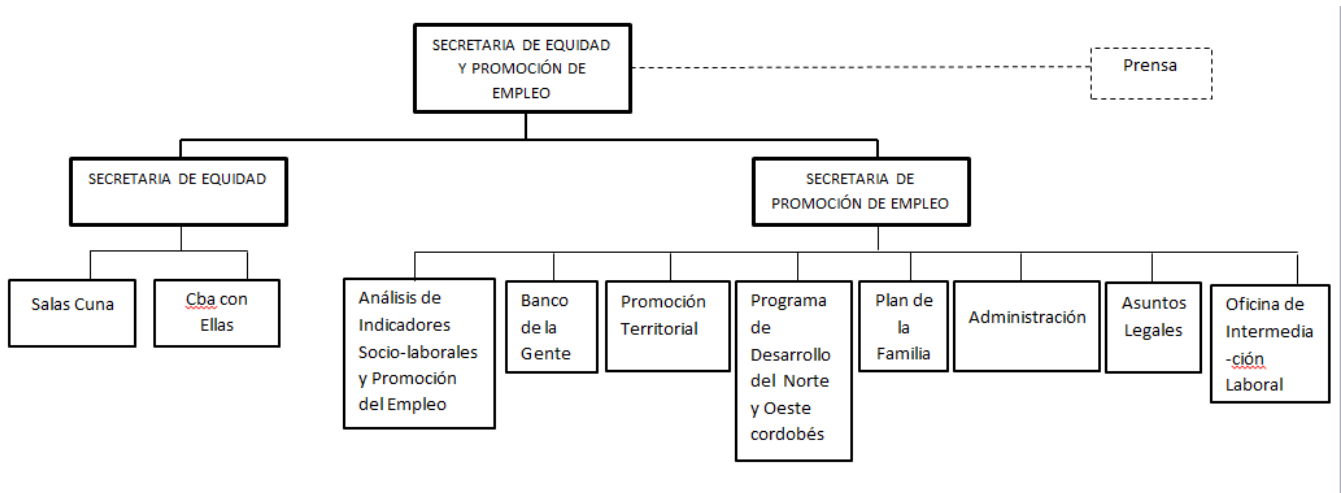
2016)

Dicha entidad se encuentra desplegada en dos áreas:

1. La *Secretaría de Equidad*, en donde se encuentra la Dirección general de coordinación de Salas Cuna y la Dirección general de coordinación del Programa Córdoba con Ellas.

2. La *Secretaría de Promoción del Empleo* se encuentra conformada por la: Dirección General de Análisis de Indicadores Socio-laborales y Promoción del Empleo; Dirección General del Banco de la Gente; Dirección General de Promoción Territorial.; Unidad Ejecutora del Programa de Desarrollo del Norte y Oeste cordobés; Unidad Ejecutora del Plan de la Familia; Dirección General de Administración; Dirección General de Asuntos Legales; y Oficina de Intermediación Laboral.

(Organigrama de la Secretaría de Equidad y Promoción del Empleo)



Fuente: elaboración propia a partir de la información recabada en el periodo de práctica.

IV.2 OFICINA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

La OIL, como ya se ha mencionado, forma parte de la Secretaría de Promoción del Empleo. Está conformada por profesionales psicólogos, comunicadora social, intérprete de señas y personas en proceso de formación profesional. La estructura formal está dividida en cuatro áreas: Dirección General integrada por la Coordinadora de Área (licenciada en Psicología), el equipo de Discapacidad (conformado por tres Técnicos especializados en el área), el equipo de Selectores y Gestores Laborales (compuesto por licenciados en Psicología, licenciada en Comunicación Social y estudiante de Ciencias de la Educación) y Atención al ciudadano (integrado por una sola persona).

La misma tiene como objetivo "fomentar la inclusión y la igualdad de oportunidad de empleo, implementando diversas acciones que promueven la inserción de la población en el ámbito laboral privado" (OIL, 2017). A su vez, proporciona a los ciudadanos herramientas para alentar la promoción del empleo, facilitar la búsqueda laboral y optimizar el vínculo entre los candidatos y las empresas. Así mismo, brinda un servicio gratuito de asesoramiento para empleadores en la búsqueda de candidatos acordes a sus ofertas laborales.

La OIL se encuentra integrada por tres pilares: Vinculación Laboral, Capacitación y Articulación institucional.

I- La *Vinculación laboral* consta ciertas actividades como:

- i. La creación de un portal de empleo como herramienta fundamental destinada a dos *entidades*, empresas y personas.

Para las empresas, el servicio permite que las mismas difundan las ofertas laborales que desean cubrir, y a partir del ello, la OIL realiza el reclutamiento de personal como servicio para asesorar a los empleadores en la etapa inicial del proceso de selección de personal.

Para las personas, el sistema permite tres opciones: (a) la carga de Currículum

Vitae (CV) donde los interesados en adquirir un empleo pueden cargar sus datos personales, experiencia laboral y tareas realizadas, conocimientos de idiomas y de tecnología, estudios cursados, como así también otros datos de interés. (b) Actualización de solicitud (c) Ofertas laborales actuales, donde el individuo puede observar los puestos vacantes que existen y auto postularse a aquel que solicite competencias que coincidan con las del sujeto.

- ii. La vinculación de personas con discapacidad brindándoles asesoramiento, asistencia, acompañamiento, seguimiento y formación.
- iii. La realización de entrevistas espontáneas y pautadas, con la finalidad de facilitar información respecto a la confección del CV y sobre la utilización del portal de empleo.

II- La *Capacitación* consiste en instancias formativas destinadas a actualizar conocimientos y brindar herramientas necesarias a personas referentes del ámbito educativo, responsables del proceso de selección de personal, e individuos que se encuentran en la búsqueda de empleo. Se realizan: (a) capacitaciones continuas a empresas para una mejor experiencia en situación de entrevista, otorgándoles herramientas y recomendaciones para el proceso de selección de personal; (b) capacitaciones a docentes desarrolladas a lo largo del año, donde se les informa la tarea de la O.I.L, el funcionamiento del portal de empleo, y se brinda material didáctico, como por ejemplo un modelo de CV, una lista de recomendaciones a tener en cuenta ante una entrevista laboral, cómo presentarse a la misma, etc.; (c) capacitaciones al público en general.

III – La *Articulación institucional* consiste en crear redes de trabajo intersectorial a través de la vinculación con los sectores públicos, privados y del tercer sector con el fin de promover acciones estratégicas para el mundo laboral. Dicho alcance se logra por medio de talleres con consultoras de recursos humanos y en ferias tales como FEET: *Feria de Empleo, Emprendedurismo y Talento* realizado en 2016 y con proyectos de realizar nuevamente en el año vigente.

IV.3 POBLACIÓN CONSULTANTE Y DEMANDAS ACTUALES DE TRABAJO

La puesta en práctica de estos pilares permite a la OIL una exposición social que alcance a las distintas poblaciones, de niveles socio-económicos, culturales, educativos, etc. muy variado. Se abarca desde adolescentes, jóvenes, adultos y adultos mayores, con o sin discapacidad que se encuentran dentro empresas u otras organizaciones, sean empleados, subempleados o empleadores. A su vez, se trabaja con individuos que se encuentren en situación de desempleo promoviendo su inserción o reinserción laboral.

En los últimos años, el mundo laboral se ha visto atravesado por diversos cambios. La globalización de los medios de comunicación de masas, la innovación tecnológica y sustitución de los sistemas de producción por otros de carácter electrónico y automático, la aparición de nuevos puestos laborales, el crecimiento de la industria, etc. han hecho que se generen transformaciones rápidas en las personas, organizaciones y culturas. Lo laboral se ha visto modificado en su estructura debiendo abrir paso a innovaciones de esquemas, modos de funcionamiento, desarrollo y crecimiento. Es debido a estos cambios que la OIL debe adaptarse a esta nueva realidad, desde implementaciones tecnológicas hasta modalidades de funcionamiento.

La creación del portal de empleo busca la participación activa de los miembros de la sociedad. Esto demuestra el lineamiento que la OIL posee en entender al -sujeto- como un individuo promotor e iniciador, capaz de reconocer y poner en prácticas las herramientas personales que junto con sus competencias van a ser la base de su inserción y reinserción laboral. Se espera que el mismo logre autonomía e independencia en su búsqueda laboral.

Las demandas actuales de trabajo son de carácter variado ya que el alcance que tiene la OIL es amplio y abarcativo. Las empresas, en general, requieren en la búsqueda de personal

aquellos que reúnan competencias amplias, llamadas cardinales. Algunas de ellas son adaptación a cambios en el entorno, compromiso, ética y sencillez, flexibilidad y adaptación, iniciativa, innovación y creatividad, respeto y perseverancia. Los puestos que se requieren son aquellos afines a ventas, secretariado, atención al público, operarios, seguridad, oficios (soldador, plegador, tornero), mantenimiento, tareas contables, logística, desarrollador de software, ingenierías y tecnicaturas (mecánica, industrial, química, eléctrica, en calidad), arquitectura, gerentes, profesionales de la salud (enfermeros, psicólogos, médicos), entre otros. Es importante destacar que, en ocasiones, el título universitario/terciario no es de carácter obligatorio para conseguir empleo; sin embargo, el título secundario suele ser obligatorio, y en algunos casos, excluyente.

Es así como nos encontramos frente a una demanda que puede solicitar un título universitario especializado para puestos calificados o bien, la capacitación de oficios para puestos determinados. Hay individuos que no cuentan con una formación académica especializada y que aun así logran quedar seleccionado para el empleo, dado que hay empresas que no buscan la excelencia académica sino la eficiencia, eficacia y experiencia en el puesto o rubro a desempeñar.

V. EJE DE SISTEMATIZACIÓN

Con el fin de consolidar tanto las experiencias vividas en la práctica como los conocimientos adquiridos en la misma, y siendo de gran interés personal para mi formación como futuro profesional, el presente trabajo integrador final (TIF) tendrá como eje de sistematización:

- La capacitación orientada a la búsqueda de empleo como dispositivo de educación no formal y herramienta de vinculación laboral entre el ámbito público y el ámbito privado

VI. OBJETIVOS

VI.1. GENERAL

- “Analizar la capacitación en búsqueda de empleo dictada por un organismo gubernamental de la Provincia de Córdoba como herramienta de vinculación entre el ámbito público y el ámbito privado”.

VI.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar los talleres de capacitación diseñados y dictados por la OIL a sujetos en situación de desempleo en el marco de un proceso de selección de personal de una empresa del rubro automotriz.
- Identificar las competencias laborales que los destinatarios de los talleres dictados por la OIL pueden resignificar reflexionando sobre sus experiencias previas.
- Caracterizar las intervenciones del profesional psicólogo en su rol de facilitador de resignificaciones de competencias laborales en los asistentes a las instancias de capacitación

VII. PERSPECTIVA TEÓRICA

El presente trabajo abordará la temática de la capacitación en búsqueda de empleo dictada por un organismo gubernamental a sujetos en situación de desempleo. Para poder dar cuenta de la utilidad de la misma es necesario profundizar sobre el objetivo de esta, el cual entendemos como la transmisión de un aprendizaje que explicita aquello que en muchos casos se da por entendido.

VII.1 EL APRENDIZAJE COMO NÚCLEO DE LAS CAPACITACIONES

Toda comunidad de sujetos que se agrupan tanto en empresas como en organizaciones con el fin de lograr un objetivo puntual, transmite sus conocimientos y desarrolla sus procesos en base a aprendizajes.

Dentro del marco de las organizaciones, Martínez (2006) va a definir al aprendizaje como “un proceso social que se enfoca en el modo en que las personas atribuyen significado a sus experiencias de trabajo, realizando una construcción a partir de las interacciones sociales dadas” (p. 157), es decir que dentro de las mismas relaciones laborales, existe un proceso de aprendizaje continuo en las interacciones lo que hace posible de explicitar aquellos conocimientos que dentro de la estructura de la organización se den por entendidos y que en muchos casos no son aplicados.

Para explicar cómo se aplica este proceso, La Belle (1984) citado en Gore (2006, p.24) va a diferenciar tres tipos de procesos educativos distintos pero que no deben ser tomados aisladamente en donde el aprendizaje va a transmitirse de diferentes maneras. Por un lado va a hablar de una 1) Educación formal que es aquella que inicia en la escuela primaria y va hasta los altos niveles de educación universitaria en donde el aprendizaje se plantea de manera gradual, jerárquica y cronológica, 2) Una educación informal en donde el aprendizaje es adquirido a lo largo de toda la vida en experiencias diarias y el contacto con el ambiente y 3) Una educación no formal donde el aprendizaje se toma como una actividad sistemática y

organizada desarrollada fuera del marco del sistema formal hacia un grupos predeterminados de sujetos.

La capacitación puntualmente se enmarca dentro de la educación no formal. Es importante destacar que la mejora de la experiencia personal no es la única utilidad que tiene la herramienta de la capacitación dentro de las organizaciones. Respecto a esto Gore (2006) va a plantear que “la comprensión del potencial educativo de las organizaciones tiene que ver no solamente con el sentido que se le da a la experiencia laboral, sino también con el mejoramiento de la eficiencia de esas organizaciones” (p. 22) dando cuenta de que el aprendizaje abarca a la totalidad del marco organizacional, no solo la subjetividad de cada trabajador.

VII.2 LAS CAPACITACIONES COMO HERRAMIENTAS DE FORMACIÓN CONTINUA EN LAS ORGANIZACIONES

Dentro de la estructura de una empresa, el área de las capacitaciones cumple un rol fundamental dado que es el espacio de formación continua que los trabajadores, sin importar el puesto que ocupen, tiene para poder progresar y desarrollarse de la manera más completa y eficaz posible, tanto dentro de la empresa como fuera de la misma. Es importante destacar que los procesos de capacitación no resultan de manera asilada sino que se encuentran inmersos dentro de un marco de progreso tanto organizacional, como personal del trabajador.

Con respecto a este tema, Aguilar (2004) va a tratar de conceptualizar a la capacitación de manera tal que abarque lo más general estos puntos. Así, la va a definir como “el desarrollo y entrenamiento de las personas para que puedan alinearse a una forma de trabajo de la cual todas las enseñanzas recibidas les abrirán puertas para la superación personal y profesional dentro o fuera de la empresa” dando cuenta, de esta forma, que estos procesos no solo se encuentran enmarcados en el ámbito laboral sino que trascienden a la vida de los trabajadores como parte de su formación.

A su vez, Gore (2003) va a plantear que dentro de las organizaciones, la capacitación es tomada como una herramienta facilitadora del aprendizaje colectivo suponiendo que este se da donde existe un sujeto colectivo capaz de aprender y en donde el rol profesional sigue diferentes objetivos.

Por un lado el de *promover el cambio y ayudar a explorar posibilidades mas allá de los objetivos fijados* en donde el aprendizaje es el resultado de múltiples intercambios, intercambios entre las ideas novedosas de un expositor que da la capacitación y las tareas rutinarias de la empresa, en donde el intercambio entre perspectivas de participantes que provienen de diferentes equipos de trabajo y el intercambio entre personas de distintos niveles de responsabilidad fomentan al progreso colectivo de la organización.

Por otro lado el de *identificar comunidades de prácticas actuales y potenciales y contribuir a fortalecerlas*, siendo la capacitación el eje sobre el cual los integrantes de las distintas áreas plantean inquietudes y problemas que se les hayan presentado buscando soluciones en conjunto con los profesionales disertantes.

VII.3 LA SELECCIÓN DE PERSONAL COMO PROCESO DETERMINANTE DE LA ESTRUCTURA DE LAS ORGANIZACIONES

En toda empresa u organización, a la hora de contratar a las personas que van a cubrir puestos puntuales cumpliendo determinadas funciones dentro de su estructura, pasan por un proceso de selección de personal, esto incluye tanto al empleado recién incorporado como al presidente o gerente de la misma. López (1999) define a la selección de personal como “un proceso dinámico, cuyo objetivo es encontrar la persona más adecuada (por sus características personales, aptitudes, motivación) para cubrir un puesto de trabajo en una empresa determinada” (p. 13) siendo este atravesado por una serie de pasos y etapas en donde, no solo se evalúan sus competencias, sino que a su vez se lo capacita para que su ingreso al puesto de

trabajo se encuentre apoyado sobre una base de formación previa.

Es importante aclarar que el proceso de selección de personal no tiene como beneficiario y destinatario únicamente a las necesidades de la empresa sino que también está orientado a todos aquellos sujetos que se postulen para cubrir la vacante que exista en ese momento.

Al hablar del proceso de selección, no nos referimos exclusivamente a la entrevista laboral sino que existe un proceso previo que realiza la empresa en donde analiza distintas variables a tener en cuenta para que la selección sea exitosa. Con respecto a este punto Olleros Izard (2000) va a definir distintas etapas que van a hacer del proceso de selección lo más completo y eficaz posible, teniendo en cuenta dos focos de evaluación:

El proceso de selección necesita de una evaluación de necesidades tanto cuantitativa: número de individuos necesarios, como cualitativa: características de los puestos de trabajo y de las personas que tienen que desempeñarlos. Por lo tanto, son necesarias unas técnicas de proyección de necesidades y unos instrumentos como los inventarios de puestos y de personal, que nos ayudarían a decidir, según los casos, entre el suministro interno y externo de los candidatos.
(p.12)

Una vez realizadas dichas evaluaciones, se inician las etapas del proceso propiamente.

Se comienza con el *análisis del puesto de trabajo* en donde se obtendrá una descripción lo más completa posible del mismo a fin de especificar que espera incorporar la empresa en su estructura. Fernandez-Rios (1995) define al análisis del puesto como el proceso a través del cual un puesto de trabajo es descompuesto en unidades menores e identificables y que el análisis puede incluir la identificación de requerimientos del trabajo y de otras características en torno al puesto (p. 57). En este sentido, la empresa puede tener en claro aquel perfil que necesita para cubrir determinado puesto pero lo que ocurre en muchos casos es que aquellos sujetos que se postulen a la vacante, no cumplan con el perfil solicitado lo que hace que el proceso sea más complicado.

El siguiente paso es el de la *capacitación* o forma de reclutamiento que se va a utilizar en dicho proceso, que va a variar en base al puesto que se quiera cubrir y a los posibles candidatos. Con respecto a este punto, es importante tener en cuenta que aquellos sujetos que

se postulen a los puestos pueden devenir de diferentes entornos como por ejemplo de la empresa misma, de las oficinas de empleo (como sería el caso de aquellos que se postulan a través del Portal de Empleo), de otras empresas o simplemente personas que se encuentren en situación de desempleo y busquen una opción laboral; lo cual es un factor a tener en cuenta a la hora de planificar las capacitaciones dado que las realidades y la formación previa que cada sujeto puede tener varía en cada caso.

Consecuentemente se inicia el proceso de *preselección* en donde se determina, de entre la gran cantidad de candidatos que se puedan presentar en al puesto, quienes son aquellos que cumplen con los requisitos y que pueden continuar con dicho proceso.

Este primer análisis de perfiles se realiza en base a los Curriculum vitae (CV) que cada postulante envía a la empresa y a través del cual se tiene la primera apreciación de los candidatos, que luego va a ser constatada en el periodo de entrevista. En caso de que el CV de cuenta de que el sujeto no cumple con los requisitos solicitados, el candidato es descartado dando por finalizado su proceso de selección.

En caso de continuar se comienza una serie de etapas por las cuales la empresa va a tener un conocimiento más completo de aquellos postulantes que hayan pasado la preselección. Entre estas etapas encontramos la entrevista, las pruebas psicotécnicas, las pruebas profesionales, la prueba de idiomas, entre otras.

Es importante tener en cuenta que estas etapas pueden variar de acuerdo al puesto a cubrir y al rubro de la empresa de la cual se trate, es decir que si bien el proceso de selección es general para todos, existen cuestiones particulares de cada proceso que aquel sujeto que se postule a las vacantes debe contemplar para poder desenvolverse adecuadamente.

Por último, se finaliza la fase de selección de personal propiamente dicho con el ingreso de la persona al puesto de trabajo en la empresa ya siendo parte de un equipo de trabajo y debiendo cumplir con responsabilidades, normas y reglas que rigen a la estructura de la organización.

VII.4 LAS COMPETENCIAS LABORALES, CARACTERÍSTICAS QUE HACEN AL SUJETO TRABAJADOR

Uno de los temas que se tratan en la capacitación de búsqueda de empleo es el de competencia laboral que los sujetos tienen o adquieren en la misma. El autor Gil Flores (2007) va a trabajar este concepto y lo va a definir como “una característica subyacente en una persona, que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo” (p. 85).

Por su parte Le Boterf (2001) citado en Gil Flores (2007, p.85) va a entender a la competencia laboral “como una construcción a partir de una combinación de recursos (conocimiento, saber hacer, cualidades o aptitudes), y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño”, explicando que, el sujeto que posee competencias es aquel que dispone de destrezas, saberes y actitudes para ejercer una profesión, puede resolver problemas de manera autónoma y se encuentra capacitado para colaborar con su entorno profesional.

Es importante destacar que la competencia laboral también se adquiere en la práctica. Respecto a este punto Roe (2003) va a plantear que “las competencias se adquieren típicamente en un proceso de “aprender haciendo” [*learning by doing*] en la situación actual de trabajo, durante las prácticas externas [*internship*] o en una situación de aprendizaje basado en simulación” (p. 4) dando cuenta de que los sujetos inmersos en un ámbito laboral tiene la posibilidad de potenciar su desempeño a través de la práctica de su rol.

Por otra parte, el poder dar cuenta de las competencias que un sujeto posee, permite pensar en el perfil laboral que los caracteriza y que va a definir sus futuras búsquedas laborales. Hawes y Corvalan (2005) definen al perfil profesional como “el conjunto de rasgos y capacidades que permiten a alguien ser reconocido por la sociedad como profesional, pudiéndosele encomendar tareas para las que se supone capacitado y competente” (p. 13). Respecto a esto, es importante destacar que dentro de las capacitaciones en búsqueda de empleo se intenta asesorar a los sujetos sobre cómo definir su propio perfil laboral a fin de que exista cierta coincidencia entre los requisitos del puesto a los cuales se postulan y su propio perfil.

VIII. MODALIDAD DE TRABAJO

Con el fin de capitalizar la experiencia vivida en la práctica y como fuente de información directa, el registro de campo resultó una herramienta fundamental para la realización del TIF. El mismo tiene como objetivo sistematizar todo lo ocurrido durante el proceso de práctica, las actividades realizadas, los conocimientos adquiridos y las dificultades que se presentaron, con el fin de encontrarle una lógica o sentido que englobe la totalidad del proceso. Jara (2001) considera que es necesario crear una determinada condición personal para poder llevar a cabo la sistematización de experiencias, la cual consistiría en “una disposición a aprender de la propia práctica, sensibilidad para dejarla hablar por sí misma y no hacerle decir sólo lo que nos interesa o nos conviene, tener capacidad de análisis y síntesis” (p. 4).

Por otro lado, el autor (1994) realiza una distinción entre lo que es la sistematización la cual entiende como “la interpretación crítica de una o varias experiencias que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explicita la lógica del proceso vivido en ellas” (p. 4) y la sistematización de experiencias la cual define como “productora de conocimientos y aprendizajes significativos que posibilitan apropiarse de los sentidos de las experiencias, comprenderlas teóricamente y orientarlas hacia el futuro con una perspectiva transformadora” (p. 4). Entendiendo esta diferenciación, el registro de campo es tomado como base para la sistematización de experiencias y como punto de partida para la modalidad de trabajo ya que permiten un “proceso de reflexión e interpretación crítica sobre la práctica y desde la práctica, que se realiza con base en la reconstrucción y ordenamiento de los factores objetivos y subjetivos que han intervenido en esa experiencia, para extraer aprendizajes y compartirlos”. (Jara, 2010, p. 69).

Al tratarse de un eje cuyo foco se encuentra en la capacitación en búsqueda de empleo y aprovechando las oportunidades que se presentaron en la práctica, la modalidad de trabajo que se presentará en este TIF está compuesta por, en primer lugar, el registro de campo el cual brindará información exacta, no solo de lo experienciado sino también de aquellas emociones y sentimientos que fueron surgiendo a lo largo de la práctica.

En segundo lugar la asistencia, como observador no participante, a las ocho capacitaciones en búsqueda de empleo dictadas en la Secretaría de Equidad y Promoción del Empleo durante la jornada realizada el día 28 de Junio del año 2017 a sujetos en situación de desempleo que se presentaron al “Taller de Herramientas eficaces para la búsqueda de empleo” llevada a cabo en el marco de un proceso de búsqueda de una empresa del rubro automotriz. Las mismas fueron dictadas a sujetos de entre 18 y 50 años que se presentaron a la Institución.

En tercer lugar la realización de cuatro entrevistas a cuatro profesionales psicólogos, que trabajan dentro de la OIL, encargados de diagramar y dictar la capacitación. La modalidad utilizada fue la de entrevistas semi- dirigida², realizando preguntas disparadoras basadas en un modelo previamente realizado con la intención de permitirles a los entrevistados elaborar sus respuestas sin encontrarse sugestionados por los interrogantes. El objetivo de las mismas se basaba en profundizar sobre la dinámica de los talleres, sus objetivos, el rol del psicólogo en esos espacios y la incidencia de la OIL como institución vinculadora entre el ámbito público y el ámbito privado.

² En el anexo se expone el modelo de entrevistas realizado a los Profesionales de la OIL

IX. ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA

IX.1. RECUPERACIÓN DEL PROCESO VIVIDO

Al pensar sobre el recorrido del proceso de prácticas, considero importante destacar que dicho proceso comienza con la entrevista de admisión a la institución. Se llega a ese momento cargado de expectativas tanto positivas como negativas del lugar a donde se va a ingresar. Personalmente, sentía que al tratarse de un organismo público, el trabajo que íbamos a realizar con las demás practicantes no iba a ser mucho y que la organización del mismo no iba a estar en condiciones.

Una vez que fuimos seleccionados, nos citaron para que el día 5 de abril fuésemos a la institución por primera vez. Coordinamos la presentación con la coordinadora de la OIL, quien sería también nuestra referente institucional. En el ingreso nos encontramos los 3 practicantes y la docente tutora de las prácticas. Llegamos a la secretaria de equidad y promoción del empleo y nos dirigimos hacia la oficina. Allí se encontraban, tanto la Coordinadora del Área como las demás personas que trabajan en el lugar, en total éramos 10 personas.

En la presentación, cada uno comentaba su profesión y las tareas que realizaban allí. Una vez terminada, nos comentaron como se trabajaba, que actividades se realizaban y los horarios de cada uno. Luego de esto, recorrimos la secretaria completa, presentándonos a los encargados de cada área. En este primer acercamiento, me sorprendió la cantidad de actividades que se realizaban en un único espacio de trabajo, muy distinto a las expectativas y prejuicios que tenía previo al ingreso. Además el hecho de que toda vinculación o trabajo que se realiza allí es hacia el ámbito privado, siendo la oficina un ente público me generó una idea sobre la modalidad de trabajo en este espacio.

Las actividades iban desde entrevistas pautadas, espontáneas, capacitaciones a docentes, empresas y consultoras, talleres de búsqueda de empleo y selección de personal, relevamiento de curriculums en el portal de empleo, entrevistas a personas con discapacidad con el objetivo de vincularlas al ámbito privado, pre selección de perfiles para búsquedas particulares, entre otros.

Con el pasar de los días, fuimos teniendo contacto y presenciando estas tareas que se

realizaban con la oportunidad de conocer la metodología de las mismas e ir aprendiendo un poco, cual es el rol de la oficina dentro de la secretaria, que alcance social pretenden, que concepción de sujeto manejan y a qué población se dedican.

Lo primero que tuvimos la oportunidad de aprender es como se arma correctamente un curriculum vitae (CV). Se nos pidió, previo a la primera presentación, que le enviemos a la coordinadora de área, el CV de cada uno de nosotros y fue desde este, que comenzamos el proceso de aprendizaje, viendo que errores habíamos tenido al realizarlo y como se confeccionaba uno de manera correcta. Fue sorpresivo ver como mi CV estaba lleno de errores, cuando había tenido la sensación de que lo había realizado correctamente. Esto me permitió entender que por más que demos por sentado algunas cosas, los errores pueden aparecer y es necesario que se nos explique el por qué de los mismos. Esto es lo que después, en nuestra experiencia de práctica, vamos a tener la oportunidad de hacer con las personas que se acercan a la OIL en búsqueda de empleo, pudiendo dar recomendaciones de cómo armar correctamente un curriculum y presentarlo en una oferta laboral.

Después, cada uno de nosotros tuvo la oportunidad de presenciar las entrevistas que se realizaban tanto a las personas que se citaban, como a aquellas que se presentaban de manera espontánea en la oficina. Cabe destacar que cada uno de los que trabajan en la oficina tiene su metodología para tomar dichas entrevistas pero que todos lo hacen en base al mismo objetivo, enseñando a las personas a realizar correctamente su CV, contándoles del portal de empleo, invitándolos a postularse a las búsquedas pertinentes a su perfil a laboral con la finalidad de que puedan re vincularse con el ámbito laboral.

En este sentido, personalmente, tenía la impresión de que iba a presenciar una entrevista de selección, pero me encontré con la sorpresa de que no es así. Pude aprender que en las que se realizan en la oficina se cuida mucho el encuadre. Suele pasar que las personas que se presentan a entrevista llegan con mucha angustia y ansiedad por su estado de desempleo por lo que, en muchos casos, toman ese espacio como catarsis de sus situaciones personales. En este sentido es importante que, debido al espacio en donde se está trabajando, no se puede brindar la posibilidad de que la entrevista se convierta en una terapia.

Como mencione anteriormente la OIL brinda espacios de capacitación y talleres de búsqueda de empleo y selección de personal a varios sectores, tanto a empresas, como a consultoras, docentes y aquellos interesados en formarse en este ámbito. Tuvimos la

oportunidad de participar del Congreso sobre Cultura del Trabajo que se realizó en la Universidad Nacional de Córdoba en donde pudimos presenciar en qué consistía dicha capacitación y que repercusiones tenía. Si bien dicho congreso estaba destinado a personas que aun se encontraban en el secundario, mucho terminaron conformes sosteniendo que este espacio les servía como herramienta para sus futuras búsquedas de empleo.

Con la experiencia de estos primeros talleres, desde la OIL, se analizó cuales fueron las principales falencias en el dictado de los mismos, cuáles eran las dudas recurrentes de los participantes, que interrogantes traían, cuáles eran las dificultades más comunes que se presentaban a la hora de pensar el proceso de búsqueda laboral y qué importancia tiene el CV en el mismo, que concepto tenían las personas de estos espacios previo a la realización de los mismos y que buscaban de ellos. Todas estas cuestiones llevaron a pensar un nuevo diagrama para las capacitaciones, poniendo el foco en el espacio de aprendizaje.

Tiempo después, una empresa del rubro automotriz postuló vacantes de dos puestos puntuales a cubrir en su planta, y fue allí en donde, a la OIL, se le presentó la oportunidad de brindar estos espacios de capacitación a personas de entre 18 y 50 años que transiten un proceso de búsqueda laboral.

Se organizó una jornada dentro de la Secretaria de Equidad y Promoción del Empleo en donde se dictaron un total de ocho talleres de herramientas eficaces para la búsqueda de empleo. En ellos, los profesionales de la OIL exponían los temas concernientes a la realización de una correcta y completa búsqueda laboral. Si bien, con el dictado de los primeros talleres, se pudieron presenciar algunas dificultades, con el desarrollo de los subsiguientes se pudo encontrar la metodología más clara y completa para cumplir con los objetivos de los mismos. Se desarrollaban de manera dinámica y precisa, cumpliendo con las expectativas planteadas en los momentos previos al dictado. La participación de las personas que se acercaban a los talleres pasó a cumplir un papel fundamental a la hora de la puesta en marcha de los mismos, dado que las propias experiencias funcionaban como material indispensable para el desarrollo de los objetivos de las capacitaciones.

Personalmente, aquí es cuando empecé a tener mayor interés por estos espacios. Se me generaban varias preguntas como *¿Qué alcance pueden tener estas capacitaciones? ¿Cómo pueden funcionar como herramientas para insertar a personas a este ámbito laboral tan cambiante? ¿Cuál es el impacto de estos espacios en los sujetos que transitan un proceso de*

búsqueda laboral? ¿Qué rol cumple el profesional psicólogo dentro de estos espacios de capacitación y cómo pueden incidir sobre estos procesos de inserción al espacio privado?

Fueron estas preguntas las que me llevaron a pensar el más allá del espacio de capacitación empezar a encaminar el eje de sistematización de mi Trabajo Final.

IX.2. SISTEMATIZACIÓN DE LA PRÁCTICA

IX.1. CARACTERIZACIÓN DE LOS TALLERES DICTADOS POR LA OIL EN EL MARCO DE UN PROCESO DE SELECCIÓN DE UNA EMPRESA DEL RUBRO AUTOMOTRIZ: PROCESO DE DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN

Durante el transcurso de la práctica, desde OIL se reconoció la importancia de generar un espacio en donde, aquellos sujetos que transitan una etapa de búsqueda de inserción laboral, encontraran formación basada en el aprendizaje que pudiera serles útil a lo largo de ese proceso de búsqueda.

Partiendo de este supuesto, desde la OIL se implementaron capacitaciones de búsqueda de empleo en el marco de un proceso de selección de personal en una empresa del rubro automotriz en donde se abrían vacantes para puestos determinados para los cuales era necesaria dicha formación. En un principio, el armado de estas capacitaciones giraba en torno a generar espacios de aprendizaje en lo que respecta a la búsqueda de empleo en donde los sujetos podían

llevarse herramientas útiles que los ayudaran a la hora de postularse a puestos de trabajo. Desde esta perspectiva, las capacitaciones pretendían ser un espacio únicamente explicativo, donde los formadores exponían ciertas pautas a tener en cuenta para realizar una correcta búsqueda laboral.

Tras el dictado de los primeros talleres, se detectó la necesidad de que estos espacios no tengan un carácter únicamente explicativo debido a que los participantes buscaban poder compartir algo sobre sus experiencias personales relacionado a la búsqueda de empleo. Al consultar sobre esta cuestión a unos de los profesionales de la OIL nos decía: *“está esto de poder brindarles este tipo de herramientas y sobre todo de espacios, porque al fin y al cabo este es un tipo de espacio que se le da al ciudadano para que pueda venir acá, para que pueda expresar y contarnos qué es lo que necesita.* (Entrevista a profesional de la OIL N° 1)

Estas fueron razones que llevaron al equipo profesional a dividir los talleres en dos instancias diferenciadas. Un primer momento de exposición por parte del capacitador en el que se brindaba información necesaria a tener en cuenta a la hora de realizar una búsqueda: cómo y dónde postularse y cómo confeccionar un CV de manera completa. Posteriormente, una instancia de carácter más participativo en la que se brindaba la posibilidad opcional de compartir experiencias respecto a la búsqueda de empleo.

Esta segunda instancia generaba un espacio de intercambio en donde no solo el profesional que dictaba el taller podía hacer alguna intervención, sino que los mismos sujetos que participaban se ayudaban entre sí. Esta situación llevó a contemplar la importancia de las variadas experiencias de los participantes dentro de estos espacios.

Esta dinámica del intercambio responde a unos de los planteamientos esenciales de la teoría constructivista del conocimiento planteada por Botella y Freixas (1998) en Lucero, Freixas y Saul (2003) quienes postulan que el ser humano “construye su conocimiento en un proceso activo y permanente de atribución de significado a la experiencia. En este proceso de significación de la experiencia, los constructos son guías que permiten al individuo discriminar para poder construir significados momento a momento” (p. 374). Dando cuenta que para que estas instancias de capacitación cumplan el objetivo, es necesario que los participantes, por su parte, presenten un rol activo de interacción y apertura que les permita generar un espacio de conocimiento retributivo entre los mismos.

Este panorama llevó a interrogarme ¿es quién dicta el taller la única persona presente

que pueda orientar a las personas en situación de desempleo en su proceso de búsqueda laboral? Sin duda que en lo que respecta al ámbito técnico formal lo es pero, sin embargo, los espacios de capacitación fueron generando una retroalimentación entre los participantes en donde las experiencias personales que se compartían funcionaban como disparadores de cambios en los demás sujetos. Esto consistía en que el planteo de un participante pudiera generar en otros la posibilidad de analizar más en profundidad su propia experiencia y de vislumbrar cuestiones que no eran tenidas en cuenta previamente.

Para poder entender mejor esta dinámica que se presenta en los talleres, buscamos definir el concepto sobre el cuál trabajan todos estos espacios que es el concepto de aprendizaje. Martínez (2006) define al mismo como “un proceso social que se enfoca en el modo en que las personas atribuyen significado a sus experiencias de trabajo, realizando una construcción a partir de las interacciones sociales dadas” (p. 157). Esta perspectiva social que plantea el autor permite pensar que este proceso de aprendizaje no se genera de manera aislada e individual, en contextos cerrados y limitados, sino que existe un factor muy importante para que la dinámica de estos espacios funcione, que es el de la comunidad.

Para que pueda darse este espacio de retroalimentación y de aprendizaje en las capacitaciones, es necesario que funcione una comunidad, donde se encuentren más de dos personas en un mismo lugar que compartan experiencias. Esto lleva a pensar en lo siguiente: ¿Los relatos sobre la experiencia laboral de los sujetos pueden generar algún tipo de aprendizaje o son simples relatos invaluable? Martínez (2006) profundiza sobre esto explicando que “los datos no tienen significados por sí solos, ya que quienes los representan y dan valor son las personas” (p. 157). Desde esta postura se comprende el impacto que generan estos espacios de comunicación al ser formadores de significados basados en las diferentes experiencias.

El análisis de esta nueva perspectiva llevó a que en el diagramado de las capacitaciones se contemplara la necesidad de permitir un espacio de diálogo entre los mismos participantes, donde el intercambio de experiencias sirviera de generador de nuevos aprendizajes y en donde los profesionales de la OIL pudieran ser nexos de este intercambio siendo los moderadores de este nuevo aprendizaje.

A su vez, esta visión de dar lugar al diálogo entre los participantes permitió plantear la importancia de marcar el encuadre de estos espacios con el fin de que pudiese cumplirse el

objetivo final de los mismos. En este sentido se buscaba que los intercambios de experiencias no transformaran a los talleres solo en espacios de catarsis donde descargar sentimientos y emociones generados por la situación de desempleo, sino más bien que funcionaran como motor de cambio para quienes, habiendo vivido situaciones similares, sin la posibilidad de asimilar aquellos aspectos, pudieran encontrar utilidad en las herramientas que propuestas para futuras búsquedas laborales.

Durante el transcurso de los talleres de capacitación, profesionales de la OIL exponían en detalle los puestos vacantes a cubrir y las actividades a desarrollar, explicitando los conocimientos requeridos para el desempeño de tareas. Al tratarse de puestos específicos, previamente designados por parte de la empresa del rubro automotriz, fue necesario puntualizar las actividades a realizar a la hora de insertarse en los mismos. Una vez explicadas estas actividades, la problemática percibida por los profesionales de la OIL fue que muchos de los asistentes no contaban con la experiencia o las habilidades para el desarrollo de las mismas. En una de las entrevistas realizadas durante las prácticas, se planteó esta problemática: *“Pasa seguido que las personas que asisten a estos espacios no cuentan con los requisitos que los puestos exigen pero creemos que, luego del desarrollo de la capacitación, muchos se van con herramientas y competencias nuevas que pueden serles útiles no solo en estos puestos sino a lo largo de su vida”* (Entrevista a profesional de la OIL N° 1).

Desde un punto de vista personal, este panorama podría pensarse como el reflejo de una angustia colectiva causada por la imposibilidad de insertarse en el ámbito laboral, lo cual resultaría fundamental como medio de subsistencia. Si bien el objetivo de las capacitaciones es hacer que los participantes puedan, en base a su experiencia laboral, dar cuenta de aquellas habilidades que puedan poner en práctica en un puesto de trabajo y poder armar un perfil laboral atinado, no se puede dejar pasar por alto el cómo llegan a estos talleres y cuál es la intención con la cual se presentan a estas vacantes.

Muchas de las personas que se postularon en aquella oportunidad no presentaban los perfiles requeridos por la empresa demandante. Esto permitió interrogarme ¿cuál es la razón por la cual, estando publicados los requisitos de las vacantes, las personas se postulan sin cubrir estas necesidades? ¿Qué es lo que ocurre con, por ejemplo, la persona cuya única experiencia laboral es en el oficio de carpintero y se encuentra postulada para un puesto que requiere conocimientos técnicos en producción de autopartes? Estos cuestionamientos llevan a la necesidad de realizar un análisis más profundo, ya no del caso por caso, sino del general de la

sociedad en la cual nos encontramos insertos.

Estas situaciones nos permitieron poner el foco, en conjunto con los profesionales de la OIL, en la compleja situación de desempleo que se vive en la actualidad en la provincia de Córdoba. Lo primero que pudimos visualizar con la puesta en marcha de los talleres fue que el desempleo no discrimina edad, ya que el rango etario de asistentes a las capacitaciones era muy amplio, desde jóvenes de 18 años hasta adultos de casi 50, lo que nos sirvió para tener un poco más en claro la necesidad social que existía a la hora de formar a las personas en su proceso de búsqueda de empleo.

Durante la experiencia de práctica tuve la oportunidad de visualizar esta necesidad no sólo con el número de participantes que se presentaban a los espacios de capacitación, sino también, con la fluctuación de gente que se acercó a una de las actividades más importantes realizada durante ese año por parte de la OIL: la Feria de Empleo, Emprendedurismo y Talento, en la que, además de una variada serie de actividades, se realizaron talleres de orientación laboral.

Durante la experiencia de práctica, desde la OIL, se realizó la feria de empleo, Emprendedurismo y talento (FEET) en donde se dictaban talleres, daban charlas y en donde, también, distintas empresas, a través de stands, se presentaban al público dando a conocer no solo su historia sino además sus políticas de trabajo, objetivos y, en caso de que existieran, puestos vacantes. La feria se realizó en dos días y la concurrencia fue de 40mil personas aproximadamente. Si bien las primeras horas del primer día se desarrollaron con normalidad, la masividad de la gente que quería asistir sorprendió a todos en la OIL. Un dato comenzó a llamar la atención de todos cuando se vio que las personas que asistían lo hacían con pilas de CV para “repartir” en los diferentes stands por si se encontraban con puestos vacantes y en proceso de selección. Esto llamó mucho la atención debido a que la finalidad de la FEET se había tergiversado pasando de ser una feria de información, charlas, talleres a ser un archivero de CV. Esto generó una sensación de descontento en los trabajadores de la OIL porque llevó a pensar que las personas reparten sus CV a cualquier búsqueda sin importar a cual puesto refiera, a los requisitos que soliciten, que empresa pertenece, etc. Esto generó algunos interrogantes como ¿Qué es lo que las personas buscan a la hora de postularse a un puesto de trabajo? ¿Es la necesidad de trabajar más grande que el encontrar un puesto al que puedan acceder y para el cual tengan las competencias necesarias para llevarlo a cabo? Sin lugar a dudas son interrogantes que abren la visión hacia el mundo laboral actual y hacia los

cambios que existen en el mismo. (Registro de campo N° 29)

Debido a los cambios que sufre el mundo laboral en la actualidad, los profesionales de la OIL buscaron ajustar los talleres al contexto actual, explicando las nuevas formas de búsqueda laboral, como son los portales de empleo, las ferias de empleo, el uso de las redes sociales y el manejo de mails, como así también las nuevas modalidades de entrevistas que pueden utilizarse a la hora de iniciar un proceso de selección, como las video llamadas o videos conferencias, una primer entrevista telefónica, etc.

Esta experiencia vivida en la FEET permitió a los profesionales de la OIL contextualizar, a lo dictado en las capacitaciones, dentro de la situación laboral actual del país, analizando el cómo, los cambios sociales, afectan a la apertura de nuevos puestos de trabajo. Con respecto a este punto se profundizó sobre la necesidad de amoldarse a estos cambios que afectan a los nuevos puestos de trabajo, explicando la necesidad del uso de las tecnologías y de tener conocimiento de las mismas, como requisito para muchas búsquedas actuales. Al tratarse de talleres destinados a la búsqueda de empleo en un proceso de selección de una empresa del rubro automotriz puntualmente, el planteo de los mismos buscaba focalizar la experiencia entorno a esta situación, es decir, a identificar su utilidad a la hora de realizar el proceso para estas vacantes y de las particularidades de las mismas a cubrir.

Estas vacantes se diferenciaban en dos puestos específicos: uno para operarios encargados de actividades tales como la carga y descarga de los materiales, uso de montacargas, manejo de camiones para el envío de autopartes, uso de herramientas como soldadoras, moladoras, taladros, y otro para puestos de gestión encargados de monitorear y asesorar a los primeros. Estos últimos puestos de gestión se encargarían, a su vez, del control de los empleados, el testeo del correcto funcionamiento de las máquinas, el control de calidad de las autopartes realizadas, la eficacia y eficiencia en la productividad, el cumplimiento de normas de seguridad, sanitarias y horarias de los operarios, entre otras. Este panorama específico de los puestos a cubrir permitió interrogarme ¿es necesario contar con una formación completa y específica para cubrir alguna de estas dos vacantes?

Para poder esclarecer este interrogante, busqué profundizar sobre la implicancia de la inserción de las personas al ámbito laboral. Figuera (1994) citado en Blanch (1997) va a diferenciar dos acepciones al termino inserción. Por un lado propone a la inserción laboral como:

Un proceso de desempeño de una actividad laboral relativamente distinta de la que corresponde a la propia especialización y calificación, que se desarrolla a través de un itinerario disperso y difuso, ritmado por la inestabilidad y el cambio de rumbo, afectado por la desorientación y la mera coyunturalidad. El resultado lógico de todo ello no puede ser otro que la falta de acumulación de experiencia significativa que permita el progreso en la línea específica de una carrera profesional (p. 35).

Por el otro, especifica a la inserción profesional como:

El conjunto de procesos por los que una persona inicia el ejercicio de una actividad laboral estable y adecuada a su cualificación que le permite adquirir la experiencia y los conocimientos necesarios para la realización de un itinerario profesional coherente y de calidad. (p. 35).

Esta diferenciación me permite pensar que en lo que respecta a los puestos para operarios, el proceso de inserción podría corresponderse a lo que los autores definen como inserción laboral, dado que estos puestos parecerían implicar el realizar tareas que no necesitan conocimientos específicos mas allá de la propia inducción a los nuevos empleados, como por ejemplo, explicar cómo funcionan las máquinas. A diferencia de los puestos de gestión, en los cuales si es necesaria una formación profesional puntual que dé cuenta de cualidades pertinentes de manejo de empleados, conocimientos técnicos de uso de maquinaria de producción, gestión de partes y requerimientos de seguridad y sanidad, entre otros. Sin embargo, la realidad de los talleres demostraba que, aún cuando se requieran conocimientos específicos para los puestos de gestión, los participantes tendían a postularse de igual manera.

Este panorama que presentaban los talleres dio lugar a que, desde la OIL, se pensara sobre la situación de necesidad que se vive en la actualidad. *Se realizó en la Secretaría de Equidad y Promoción del Empleo el taller de herramientas eficaces para la búsqueda de empleo dirigido a los postulantes a los puestos que Renault había abierto. El mismo comenzaba a las 09hs con un acto de la Secretaría de Equidad. A pesar de esto, eran las 08:15hs y ya había gente haciendo cola para ingresar lo que me hizo dar cuenta de la amplia necesidad de empleo que existe en Córdoba.* (Registro de campo N° 17)

Si bien se trataban de dos puestos diferentes, se percibió que muchos de los participantes se presentaban sin tener en cuenta los requisitos necesarios para cada uno, lo que permitió

hipotetizar sobre la urgencia en conseguir un puesto de trabajo que existía entre los presentes. Esta situación planteó la necesidad de pensar, dentro de la OIL, a la situación de desempleo un poco más en profundidad, lo cual llevo a preguntarme ¿Qué sensaciones genera esta situación en donde uno sabe que las posibilidades de conseguir trabajo en un puesto para el cual no se cumplen los requisitos resultan casi imposible pero, aun así, las personas se postulan?

Este interrogante de índole personal me permitió consultarles en las entrevistas, a los profesionales de la OIL, sobre este tema: *Me da una sensación fea que vayan con tanta ilusión cuando sabés que se ilusionan por cosas que son imposibles de que lo logren. Porque no tienen las herramientas necesarias, o porque sabes que buscan otro puesto u otro perfil y que aún así la gente pone mucho de sí, mucha ilusión y su sentimiento se queda anclado en una luz o una esperanza, pero vos sabés que es imposible.* (Entrevista a profesional de la OIL N° 3). Esto permite reflexionar sobre la necesidad de que estos talleres actúen como “motores de cambio” a la hora de saber cómo afrontar estas situaciones de necesidad y de conocer cuáles son las posibilidades que tiene cada persona para cumplir la demanda del mundo laboral.

Dentro de este marco, los trabajadores de la OIL intentaron modificar nuevamente el espacio de las capacitaciones de tal manera que aquellos que asistieran, pudieran también realizar un trabajo de *insight*, con el cual les fuera posible reconocer aquellas competencias y habilidades propias y ya adquiridas posibles de desplegar en los puestos a cubrir en la empresa automotriz. Este análisis coincide con uno de los objetivos de las capacitaciones que es el de brindar a los sujetos herramientas con las cuales puedan potenciar o re significar aquellas habilidades o competencias que les son propias.

Para poder dar lugar a este *insight*, lo primero que se propuso fue que los participantes revisaran el CV que habían llevado a la capacitación, para que pudieran analizar, en lo concerniente a su experiencia laboral, si habían contemplado no solo el trabajo registrado sino también todas las actividades que pudieran haber llevado a cabo a lo largo de su vida. En este punto se volvió a remarcar la importancia de tener en cuenta todas las actividades, desde trabajos momentáneos, hasta “changas”, trabajos de acción social, participación es movimientos, trabajos independientes, micro/macro emprendimientos, etc.

El objetivo de esta revisión era poder dar cuenta de aquello que pusieron en práctica en esos espacios y que en la actualidad, son parte de sus competencias que pueden potenciar en un puesto de trabajo, tales como actividades que realizaron, habilidades aprendidas, disposición

frente a diversas situaciones, tiempo, esfuerzo, entre otras.

El problema que surgió al proponer estas actividades fue el darse cuenta de que la mayoría de los sujetos presentes, no tenían en claro de qué se trataban estos espacios de capacitación, teniendo la idea de que con el solo hecho de asistir, se les iba a asegurar un puesto de trabajo: *Una de las principales dificultades que se presento en el taller fue que muchos de los presentes fueron con la idea de que asistiendo al mismo iban a ser llamados por la empresas para ocupar un puesto automáticamente, a lo cual se les aclaro desde un principio que esa no era la finalidad del taller sino que era una “herramienta” como su nombre lo indica para que les sirva no solo para esta búsqueda puntual sino para futuras búsquedas a las cuales se quieran postular.* (Registro de campo N° 17).

Esta situación nos llevó a pensar nuevamente en la situación de necesidad que transitan las personas que asisten a los talleres y de cómo una oportunidad para capacitarse puede convertirse en una “desilusión” al encontrarse con la realidad de que asistir a los talleres no les aseguraba ingresar directamente a un proceso de selección. Este pensamiento que parecía generalizado trajo ciertos inconvenientes a la hora de presentar las capacitaciones y nos llevó a plantearnos el siguiente interrogante ¿qué cambio, en el diagrama de las capacitaciones, se puede plantear para que los sujetos que decidan asistir, se encuentren con la información más clara posible del objetivo de estos espacios?

Principalmente, los profesionales de la OIL plantearon la necesidad de modificar la metodología de difusión de estos espacios. En primer lugar, se buscó dar una mayor cantidad de información previa a la iniciación de las capacitaciones, esto permitía aclarar que el asistir a los talleres no aseguraba una entrevista para los puestos vacantes. En segundo lugar se propuso, ya en los espacios de capacitación, explicar las instancias que comprenden a los mismos y los puntos a trabajar con el objetivo de que los participantes conocieran su diagramación y lo que podrían llevarse de las mismas.

Ya finalizado el proceso de diagramado y difusión del modelo final de estos espacios de capacitación, se pusieron en práctica en una jornada realizada el 28 de Junio en la Secretaría de Equidad y Promoción del Empleo. Durante esa jornada, se realizaron un total de ocho talleres a lo largo del día, cada uno de ellos a cargo de dos profesionales de la OIL encargados del dictado de los mismos. Se busco organizar a las capacitaciones de tal manera que el número de participantes estuviera entre sesenta y ochenta por taller. El objetivo de esta organización fue

que el número elevado de participantes no condicione al espacio de aprendizaje.

Una vez finalizado el primero de los ocho talleres, los profesionales de la OIL buscaron identificar cuáles fueron las falencias presentadas durante la exposición para intentar modificarlas e ir mejorando a lo largo de las siguientes exposiciones.

IX.2. LA RE SIGNIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA LABORAL: HERRAMIENTA CLAVE PARA IDENTIFICAR COMPETENCIAS LABORALES

Con la finalización del primer taller y la puesta en común de las cuestiones a mejorar, los profesionales de la OIL comenzaron a analizar la mejor alternativa para brindar, dentro de estos espacios, la posibilidad de que los participantes realizaran un proceso de *insight*, el cual se consideró de suma importancia a la hora de la planificación de los talleres. Se buscaba permitirles un lugar donde pudieran dar cuenta de aquellas competencias que forman parte de su perfil laboral y que pueden potenciar a la hora de insertarse en el ámbito de trabajo.

Frente a esta modalidad de los talleres me pregunto ¿a qué alude el concepto de competencias? ¿Qué relación tienen con el ámbito laboral? Mertens (1996) define a las mismas como “la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado” (p. 61). Esto nos permitiría pensar que el poder dar cuenta de las capacidades que cada sujeto posee resulta beneficioso a la hora de analizar el perfil laboral de cada uno y la pertinencia de las postulaciones a los puestos de trabajo. A su vez, Le Boterf (2001) citado en Gil Flores (2007, p.85) propone profundizar este concepto ligado a su desarrollo en el ámbito laboral definiendo así a las competencias laborales. El autor las conceptualiza como “una construcción a partir de una combinación de recursos (conocimiento, saber hacer, cualidades o aptitudes), y recursos

del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño” dando a entender que dentro del ámbito laboral, todas las cualidades, conocimientos y saberes hacer que los sujetos poseen están complementadas, a su vez, por factores externos como pueden ser las relaciones sociales, aprendizaje, información del ambiente, entre otras. Durante el desarrollo de las capacitaciones se ha explicado que para poder realizar una correcta búsqueda laboral, es necesario que el sujeto conozca en profundidad cuales son las actividades que pueden realizar en base a toda su experiencia y cuales fueron aquellas que, sin ser consideradas por los mismos sujetos, sirven de complemento en el proceso de búsqueda.

Este planteo de la necesidad de que los participantes puedan analizar en profundidad toda su experiencia llevó a cuestionarme lo siguiente ¿es el *insight* la herramienta más útil para lograr este objetivo? ¿En qué consiste verdaderamente este proceso? ¿Qué importancia tiene para aquellos que participan de los talleres? ¿Qué es aquello a lo que los sujetos se enfrentan de sí mismos durante la capacitación? Etchegoyen (1986) va a definir al *insight* como “un proceso a través del cual alcanzamos una visión nueva y distinta de nosotros mismos” (p.). Este proceso, en lo que refiere al espacio de capacitación, consistía en que los participantes den cuenta de todas aquellas habilidades y cualidades que han desarrollado a la largo de su vida y que pudieran serles útiles para poner en práctica a la hora de cubrir un puesto laboral. Este interrogante trae a memoria una experiencia vivida como practicante durante la PPS en la OIL: *En el día de hoy volvimos a tener una capacitación con uno de los gestores, quien nos hablo del análisis de la descripción de los puestos publicados en el portal, de los requisitos de los mismos y de las competencias laborales que debería tener un sujeto para aplicar a dichos puestos. Nos hablo de que las competencias, si bien algunas son innatas a las personas, muchas otras se ganan a través de entrenamiento, experiencias, aprendizajes; es decir que una persona puede ganar o perfeccionar una competencia a través de una actitud activa en su vida, buscando el progreso y el crecimiento.* (Registro de campo N° 13).

Analizando esta experiencia me permitió pensar que, los profesionales de la OIL, vieron la importancia de este espacio para el *insight* dado que se encontraron con casos en donde los mismos sujetos no eran consientes de las habilidades que podían desarrollar por no considerar su experiencia laboral en su totalidad. Con respecto a este punto, durante el diseño de las capacitaciones, y en base a capacitaciones anteriores, se vislumbró un desconocimiento general

de los participantes de los talleres con respecto al concepto de experiencia laboral. Frente a esta situación, se explicó que esta experiencia no es la que se gana únicamente en trabajos registrados, ocupando puestos operativos o que requieren experiencia profesional y técnica, sino que aquellas actividades en donde los sujetos se desenvuelven en diversos ambientes, sea remunerativo o no, también desarrolla las competencias que luego pueden ser puestas en práctica en la generación del perfil laboral y en la búsquedas laborales futuras.

Si bien este planteo se hizo en base a la experiencia laboral, existe otra perspectiva que permite cuestionarme sobre la importancia del proceso de *insight* y es lo que respecta a aquellas competencias que son innatas a las personas. Esto llevo a interrogarme ¿es el proceso de re significación de experiencias la única vía por la cual los sujetos pudieran dar cuenta de aquello aprendido en su experiencia laboral o existe algo más profundo que excede a lo conscientemente aprendido? Este planteo llevo a pensar en aquello a lo que algunos autores llaman conocimiento tácito. Este concepto hace referencia a “aquello que la persona sabe, difícil de codificar por la razón y que está influenciado por la experiencia personal, valores y creencias” Collins, J., y Hitt, M. (2006). Es decir que toda persona es capaz de tener habilidades, cualidades, competencias que van más allá de su propio conocimiento explicito, fundadas en experiencias de vida ajenas a la laboral, condicionadas por ideales, formas de vida, creencias que los llevan a actuar de una determinada manera en contextos diferentes y que no pueden explicar la razón por la cual pueden poner en práctica dichos conocimientos. Esta perspectiva plantea que existen ciertas competencias que los sujetos poseen sin ser conscientes de las mismas, habilidades que “saben por saber” sin la necesidad de haber tenido experiencias laborales previas que hayan sido la génesis de las mismas.

Durante el desarrollo de las capacitaciones, esta perspectiva del conocimiento tácito se pudo ver reflejada en el discurso de muchos participantes que afirmaban poder hacer determinadas cosas “solo por saberlas” o “sin saber cómo las habían aprendido”. Uno de los profesionales de la OIL daba cuenta de esto al realizarle la entrevista y nos decía: *“Entonces eso también hace que la persona puede identificar que tiene una cierta habilidad que nosotros le decimos “competencia”, pero que tiene una cierta habilidad para desarrollar una determinada tarea. Pero al darse cuenta y al darle valor, le genera ese sentimiento de pertenencia.”* (Entrevista profesional de la OIL N° 1), haciendo referencia a que estos espacios de capacitación permitían a los participantes, no solo vislumbrar la totalidad de su experiencia laboral, sino poder identificar aquellas habilidades que van más allá de las conscientes y que

tienen un valor muy importante a la hora de armar su perfil laboral.

Este planteo de la importancia de brindar el espacio para que los participantes logaran generar una nueva visión de sí mismos y de la re significación de experiencias puso en juego la posibilidad de que los participantes pudieran dar cuenta que aquellas competencias o habilidades que creían poder llevarse de las capacitaciones, ya las tenían o ya habían tenido experiencias previas en donde las habían puesto en funcionamiento pero que no eran tenidas en cuenta a la hora de armar su CV y de realizar una búsqueda laboral. Esto me llevo a pensar que muchas de las personas que asisten a estos talleres de capacitación, no tienen en cuenta la totalidad de sus experiencias previas a la hora de armar su perfil laboral. Es decir que no contemplan a aquellas actividades que se realizan fuera del ámbito laboral y que aun así, puede ser generadoras de competencias útiles a la hora de insertarse en un nuevo trabajo. Desde esta reflexión me pregunto ¿Qué abarca el término “experiencia laboral”? ¿Es únicamente aquello que se realiza en un espacio de trabajo remunerado? ¿Cuál es la dificultad generalizada que se presenta en las capacitaciones a la hora de completar el apartado de experiencia laboral en el CV?

Este interrogante fue consultado a la hora de realizar las entrevistas a los profesionales de la OIL y uno de ellos explicaba: *Si, algo que veo que es recurrente es que lo que se ve a la hora de hacer una re significación de la experiencia laboral, les cuesta identificar cuáles fueron aquellos puestos o actividades que ellos hacían. Es como una cuestión muy mecánica, ellos no reflexionan acerca de la actividad que llevan a cabo, y eso hace que en su currículum no se refleje la actividad que han hecho. Por ejemplo, un trabajo en blanco y un trabajo en negro, o un trabajo voluntario que no se valore como tal. Entonces, eso es un error que veo tanto en jóvenes como en gente más grande* (Entrevista a profesional de la OIL N° 3). Es en base a esta re significación de la experiencia laboral que los sujetos comienzan a dar cuenta de las competencias que fueron desarrollando a lo largo de su vida.

Otro punto que se tuvo en cuenta tras la experiencia de los primeros talleres, fue la importancia de explicar la concepción de “trabajo” sobre la cual, los profesionales de la OIL, diagramaban las capacitaciones. Esta concepción no se basaba únicamente en el esfuerzo realizado por una persona para producir algo, sino que además, se entiende al trabajo como un espacio de realización personal, de interacción colectiva de los sujetos con la sociedad. de potenciación de aptitudes y habilidades, en donde no es necesario que exista una relación de jefe – empleado, sino que los sujetos pueden ganar experiencia con actividades que no se

encuentren dentro de estos parámetros, como pueden ser actividades de acción social, voluntariados, free lance, etc. *“Nosotros tratamos siempre de que se den cuenta de que las experiencias laborales no formales siempre suman, cosas como experiencias en el secundario, trabajar con los padres o trabajar en negro que son experiencias laborales, y me parece que ahí hay un click en decir que sí laburé, sí hice cosas. O, por ejemplo, proyectos personales también. Hay gente que no pone proyectos. Yo creo que eso es mucho más laburo que ser empleado de cualquier cosa, es ser independiente y adquiere otras competencias que no tienen en cuenta”*. (Entrevista a profesional de la OIL N° 3).

Retomando los planteos de De la Garza Toledo (2009) cabría pensar que el trabajo no solo se centra en la acción individual realizada por el sujeto sino que engloba el más allá de la misma, es decir la importancia que dicha acción tiene tanto para quien la realiza, como para hacia quien se realiza, siendo este el punto de partida de la inserción del sujeto en la sociedad. A su vez, remarca la disposición del sujeto frente a esta actividad, en donde el despliegue de habilidades y saberes permite el crecimiento personal. Esta concepción permite reflexionar sobre la dificultad que presentaban muchos de los asistentes a los talleres en lo que respecta a poder contemplar, dentro de su experiencia laboral, todas aquellas actividades que engloben estas características.

Por otra parte, el hacer dar cuenta de que la experiencia no abarca únicamente al trabajo registrado, permitió a que las personas que habían realizado actividades independientes, como micro emprendimientos o trabajos *free lance*, pudieran analizar todas las actividades que llevaban a cabo en esos espacios y también re significarlas para asimilar aquellas competencias que habrían allí desarrollado. En este punto, el trabajo de los profesionales de la OIL consistió en que los participantes tuvieran la oportunidad de realizar un análisis puntilloso del proceso realizado para poder llevar a cabo sus emprendimientos, no solo en lo que respecta a la puesta en marcha del mismo sino a su planificación y diagramado. Se busco poner el foco en los recursos que los sujetos, sin darse cuenta, pusieron en práctica a la hora de planear estas actividades. Se le dio importancia al tiempo dedicado, la constancia, al análisis de la demanda y a como su trabajo puede impactar en el mundo laboral al cual buscaban insertarse.

Este proceso de re significar estas cuestiones llevo a que los asistentes pudieran ir armando una lista de competencias que, previo a asistir a las capacitaciones, no eran tenidas en cuenta. Responsabilidad, auto exigencia, orden, capacidad de trabajar en equipo, toma de decisiones adecuadas, honestidad, ética, manejo de tecnologías, manejo de máquinas,

conocimientos técnicos y operativos, son algunas de las competencias que estos espacios permitían darles el lugar en la generación de los perfiles laborales.

Es por esto que, en los momentos de intercambio de los talleres los sujetos comenzaron a poder re significar aquellas habilidades que, previo a asistir a los mismos, no eran tenidas en cuenta al no abarcar sus experiencias en su totalidad. En esta dinámica del intercambio el profesional de la OIL cumplía con el papel de intermediario entre aquello que los sujetos cuentan y el proceso de re significación, donde el aprendizaje consistía permitirles comprender la realidad desde otra perspectiva pudiendo así analizar su propia experiencia en profundidad. Este rol que asumían los profesionales de la OIL podría pensarse como a lo que Rojas (1999) define como interlocutor significativo:

Alguien que parece vivir en un universo diferente y que por ello es la figura de ruptura con la realidad, que por su manera de ser interpela y hace eco a la búsqueda y que parece tener las claves de aquello que el sujeto no comprende. (p. 90).

Siendo, quienes dictan los talleres, los encargados de permitirles a los participantes el espacio para comprender mejor su realidad y de brindarles las herramientas para afrontar sus futuras búsquedas laborales: *“Sí, creo que además les da la oportunidad de que den un stop y se den cuenta quiénes son, y que para hacer cualquier proceso de búsqueda hace falta conocerse. Para mí, la instancia de autoconocimiento que, si bien cuando hay que acortar tiempos no la damos, para mí es fundamental para cualquier proceso de búsqueda en la vida de la persona. Cuando uno está buscando empleo, es necesario que la persona pare y piense que es una decisión de dos partes, y si yo no elijo ese trabajo no me voy a poder proyectar en el tiempo. Creo que cuando les damos estas herramientas, cuando los hacemos auto conocerse, cuando se dan cuenta que tienen que hacer una búsqueda pensando a largo plazo, les sirve a ellos para que todo su proyecto ocupacional vaya en la misma línea”*. (Entrevista a profesional de la OIL N° 4).

IX.3. EL PROFESIONAL PSICÓLOGO EN LOS ESPACIOS DE CAPACITACIÓN: SU ROL COMO FACILITADOR DE RE SIGNIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

Si bien la OIL se encontraba formada con una diversidad de profesionales que trabajaban sobre diversos proyectos, eran los profesionales psicólogos los que se encargaban principalmente del diagramado y dictado de los espacios de capacitación. Esto se debía a que la formación profesional de estos resultaba beneficiosa e incluso necesaria para poder cumplir los objetivos que se planteaban para estos talleres.

A la hora de pensar sobre el rol desempeñado por el profesional psicólogo dentro de estos espacios de capacitación, la respuesta automática sería la de formador, quienes exponen los contenidos y proponen objetivos específicos a cumplir durante su desarrollo. Esta caracterización les atribuye la capacidad de ser quienes, gracias a su formación técnica y profesional, pueden brindar no solo información sino herramientas para que los participantes puedan utilizar a la hora de iniciar el proceso de inserción o reinserción laboral, ya sea en el armado de CV o en conocer verdaderamente su perfil laboral.

Sin embargo, esta caracterización, aparentemente simple, resulta más compleja. Si profundizamos en el análisis sobre este rol vemos que la comunicación ha sido importante en estos espacios. Basándonos en la teoría de la comunicación humana, Watzlawick (1985) sostiene que “la comunicación humana está compuesta por tres áreas, la sintáctica, la semántica y la pragmática, la primera hace referencia a la transferencia del mensaje, la segunda se interesa en el significado o esencia del mensaje que se transfiere y la pragmática se centra en la afectación que la comunicación tiene sobre la conducta humana” (p. 7). Esta perspectiva sobre la teoría de la comunicación permite cuestionarnos lo siguiente ¿cómo la teoría de la comunicación puede sernos útil para entender el rol del profesional psicólogo en estos espacios de capacitación? ¿Es esta teoría un pilar fundamental a la hora de hablar de la re significación de competencias?

Como practicante durante las PPS pude percibir la capacidad de desenvolverse de los

profesionales en estos espacios, no solo la facilidad de afrontar cualquier pregunta proveniente de los participantes, sino la pedagogía con la cual transmitían los mensajes, de forma clara, generando un determinado impacto en los participantes.

Como se mencionó anteriormente, muchos de los sujetos que asistían a los talleres no tenían en claro cuál era la finalidad de los mismos y fue parte del rol de los profesionales explicar el mismo. Se explicó que no se trataba de una clase técnica de contenido sino de espacios de formación que buscaban brindar herramientas para que el proceso de inserción o reinserción laboral sea lo más completo posible.

Por otra parte, la pedagogía con la cual dictaban estos talleres les permitía hacer frente a todas las inquietudes que se podían presentar por parte de los participantes de una manera clara, precisa y esclarecedora. Esta capacidad resultó de suma importancia para que los presentes sintieran la comodidad y confianza para exponer todo aquello que traen en relación a lo que su situación de desempleo les provoca. Si bien fue importante generar ese ambiente distendido con los participantes se comenzó a percibir que cada vez más utilizaban estos espacios para contar sobre su situación actual de desempleo y lo difícil que les resultaba que los tomen para puestos nuevos, buscando así descargar todos los sentimientos y emociones que esto les generaba. Por otra parte, daban a entender que encontraban en esta oportunidad que la empresa del rubro automotriz brindaba, el camino para volver a insertarse en el ámbito laboral.

Frente a este panorama, el rumbo de los espacios de capacitación empezaba a cambiar en torno a una “terapia grupal” más que a un espacio de aprendizaje lo que llevó a que los profesionales psicólogos trabajaran para marcar el límite entre el espacio de formación que es la capacitación y un espacio para hacer catarsis. Esto llevo a preguntarme ¿cómo se podría encontrar el equilibrio entre estas dos situaciones? ¿Puede un espacio de capacitación cuyo objetivo es el aprendizaje ser, a su vez, lugar de contención y asimilación de realidades?

Si bien la afirmación de esta pregunta hubiese sido lo ideal, desde un punto de vista personal, la experiencia de práctica me permitió entender que es importante no confundir el objetivo de los diferentes espacios. La importancia de explicitar estas delimitaciones estaba en permitirles a los sujetos comprender el objetivo de los espacios de capacitación. La pregunta que surge de esto es ¿Cómo es posible marcar ese límite? Es aquí donde considero que el rol del psicólogo como moderador de la comunicación es de suma importancia, no solo desde la semántica del mensaje intentando que se interprete lo más claro posible lo que se intenta decir,

sino también desde la pragmática, puesto que el buscar un cambio de disposición frente a estos espacios de capacitación por parte de los participantes, llevaba a que pudieran desarrollarse de manera completa y cumpliendo el objetivo de brindar herramientas útiles para la búsqueda de empleo.

El marcar los límites y encuadre no resultaba el único rol de los psicólogos en estos espacios. Con el transcurso de los talleres se pudo ver que muchas de las personas que se inscribían para asistir a estos lo hacían con la idea de que, además de capacitarse, se aseguraban una entrevista de trabajo para uno de los puestos que tenía vacante la empresa del rubro automotriz y al encontrarse únicamente con un espacio de formación, provocaba cierto disgusto: *“Creo que la mayoría de la gente asiste a estas capacitaciones con la idea de que se van a ir de acá con un trabajo bajo el brazo, y cuando se encuentran con la capacitación, lo primero que le causa es frustración porque lo toman como una pérdida de tiempo”*. (Entrevista a profesional de la OIL N° 4). Esta primera impresión de los talleres podía dificultar la continuidad de los mismos, dado que, si las personas que asisten no encuentran sentido al espacio de formación, podrían no cumplirse los objetivos de los mismos. Debido a esto, los profesionales psicólogos comenzaron a plantear estos espacios como un punto de partida hacia el proceso de inserción o reinserción laboral.

Esto se logró, principalmente, con el armado o corrección de los CV. En la convocatoria a estos espacios, se les solicitó que asistieran a los talleres con los mismos. La finalidad de este pedido era conocer cuál era la idea de CV que tenían las personas y que importancia le daban al mismo: *“en todas las capacitaciones de búsqueda de empleo está la misma falencia de armado de currículum, de las informalidades de los curriculums pero porque no le dan la importancia de que realmente ese currículum es su carta de presentación, lo piensan como un documento más, vos les preguntas qué es un currículum y recién ahí se dan cuenta de la importancia”* (Entrevista a profesional de la OIL N° 4). Se les sugirió un modelo de armado utilizado dentro de la OIL como el “más completo y fácil de leer”, aclarando que no había una única forma correcta de armarlo y que solo era a modo de sugerencia.

Al trabajar sobre estas cuestiones se buscaba que los participantes pudieran entender al CV como una carta de presentación, como un resumen de su vida que pueda representar, en no más de dos páginas, toda la formación e instrucción que tuvieron a lo largo de su vida y que pudieran poner en práctica en un puesto laboral.

Una vez explicada la finalidad de los CV, se fue detallando al mismo parte por parte, desde la información personal, hasta la importancia de la foto. En este último se trató de hacer mucho hincapié dado que muchas de las personas que asistían no lo tomaban como algo muy relevante. En esto, los profesionales psicólogos buscaron explicar que esa pequeña imagen es la primera impresión visual de las personas anterior a las entrevistas presenciales de un proceso de selección, y que el impacto que genera puede ser determinante a la hora de la pre selección: *“Además, les da herramientas, que es lo que intentamos brindar, mostrarles como se hace el currículum. Yo siempre les explico por qué y cuáles son los objetivos de todas las partes del currículum, como por ejemplo la foto, que tiene como objetivo más allá de la presentación, que cuando te presentes a la entrevista ellos ya sepan quién sos”* (Entrevista a profesional de la OIL N° 3). Con respecto a este punto, el sociólogo Erving Goffman (1997) plantea que “la proyección inicial del individuo lo compromete con lo que él se propone ser y le exige dejar de lado toda pretensión de ser otra cosa” (p. 7), dando cuenta de que el impacto que la imagen visual puede provocar en aquellos que se encarguen de decidir quiénes son aptos para un puesto y quienes no, puede resultar determinante.

Por otro lado, el rol del psicólogo fue muy significativo a la hora de que los participantes de los espacios de capacitación pudieran familiarizarse con el concepto de competencias que se trabaja dentro de la OIL dado que muchos de ellos no lo conocían. En una de las entrevistas realizadas a los profesionales de la OIL se planteaba: *“Primero, el tipo de población a la cual por ahí nosotros solemos dar las capacitaciones, muchos no están familiarizados con las competencias, con el término de competencias. Creo que nosotros poder explicárselo y poder dárselo en ejemplos a ellos les sirve para decir “Bueno, a ver, ¿qué competencias yo tengo?”* (Entrevista a profesional de la OIL N° 2), dando cuenta de que era necesario para poder lograr el objetivo de estos talleres, el explicar y ejemplificar la definición de las competencias. Esto se debía a causa de que, no solo no tenían en cuenta los trabajos no registrados en su experiencia laboral, sino que además no lograban identificar en estos trabajos el potencial adquirido y que podían explotar en un futuro. Durante una de las entrevistas realizadas en las prácticas se planteaba: *“Hay gente que no pone proyectos personales que le han dado de comer durante años, como tener una pollería dentro de casa, y eso es un laburazo. Yo creo que eso es mucho más laburo que ser empleado de cualquier cosa, es ser independiente y adquiere otras competencias que no tenía en cuenta”* (Entrevista a profesional de la OIL N° 3). Con esto podemos dar cuenta de la importancia que se le da dentro de la OIL a este concepto y de lo determinante que es a la hora de formar un perfil laboral.

Esto permite plantear el siguiente interrogante ¿Cómo, el resignificar experiencias, puede ser útil a la hora de formar un perfil laboral? La respuesta a esta pregunta se encuentra a la hora de que las personas comienzan a postularse a vacantes laborales determinadas. El hecho de poder plantearse nuevamente su experiencia y analizar las competencias que tienen y pueden potenciar al trabajar permite ayudarlos a pensar en qué puestos creen poder desenvolverse de una manera más completa y en cuáles no. Recordando el inicio de estos espacios de capacitación, hablábamos de que se percibía una tendencia de falta de requisitos en las postulaciones, es decir que muchas de las personas que buscaban insertarse en un puesto determinado, no cumplían con los requisitos solicitados por el mismo, ni eran conscientes que capacidades de realizarlo tenían. Considero que el rol del profesional psicólogo ha contribuido a que los participantes pudieran obtener herramientas, no solo para re significar su experiencia laboral, sino también para lograr como parte del *insight*, el conocerse más en profundidad y poder así, realizar búsquedas laborales más acordes a su perfil: *“Y era un poco lo que te decía anteriormente, al ser selectivos en la búsqueda de empleo después, me parece que tiene que ver con esto, de decir “me parece que mi perfil da más para venta, para administrativo”. Que es justamente lo que siempre recalcamos, buscar cosas que tengan que ver con la personalidad de uno. Si yo soy introvertida y me cuesta estar en contacto con la gente, fijarme de puestos en los que no me tenga que exponer tanto. Yo creo que la idea del taller es esa”*. (Entrevista a profesional de la OIL N° 2).

Si bien el proceso de re significación era realizado personalmente por cada sujeto, fue necesario que el profesional psicólogo cumpla en rol de moderador en estos espacios de capacitación, con el objetivo de que los participantes lograran entender la dinámica del aprendizaje propuesta en los talleres. Esta metodología pretendía hacer que los participantes pudieran asimilar todas aquellas herramientas que estos espacios les brindaban y que pudieran serles útiles a la hora de transitar un proceso de búsqueda laboral. De igual manera, los profesionales psicólogos destacaron que, muchas de las herramientas que los sujetos creían llevarse de estos espacios ya formaban parte de sí. La Belle (1984) citado en Gore (2006) plantea que entre los tres tipos de procesos de educación que pueden transitar las personas, “La educación informal es en donde el aprendizaje es adquirido a lo largo de toda la vida en experiencias diarias y el contacto con el ambiente” (p. 24) dando cuenta de que estas herramientas, que parecían implícitas al iniciar los talleres y que, gracias a la intervención de los profesionales psicólogos en el proceso de re significación lograron ser asumidas por los participantes, no eran más que aprendizajes adquiridos a lo largo de la vida de cada sujeto.

Ya explicado el proceso de armado del CV y brindado el espacio de *insight* por el cual los participantes pudieron re significar su experiencia y así ir armando un correcto perfil laboral, se presentó una inquietud generalizada en lo que respecta al paso siguiente en el proceso de búsqueda laboral, que es el proceso de entrevistas *“Todos te dicen que el armado de currículum les sirve bastante y también hay muchas dudas al momento de presentarse a una entrevista. Y nosotros al poder dar esta mirada como selectores de qué podemos preguntar en una entrevista, creo que los ayuda a bajar un poco la ansiedad y no verlo como algo tan ansiógeno, tan tremendo lo que es una entrevista laboral”* (Entrevista a profesional de la OIL N° 2). Considero que el rol del profesional psicólogo como selectores resultó de suma importancia para permitirles a los participantes canalizar todas aquellas cuestiones que atraen situaciones como una entrevista de trabajo, pudiéndoles explicar, desde el punto de vista del selector, los pasos de una entrevista, que preguntas suelen hacerse, que buscan y ven a la hora de que alguien se presente, cual es la mejor manera para responder, presentarse o desenvolverse, entre otras.

El objetivo de los profesionales psicólogos en esta etapa era que los participantes pudieran entender al proceso de selección como parte del proceso de búsqueda laboral, y ya con las herramientas adquiridas en los talleres, como el armado de CV y la capacidad de conocer su perfil laboral, pudieran presentarse a aquellos puestos para los cuales cumplan con los requisitos. Sobre esto me pregunto ¿Cómo pueden estas herramientas adquiridas en los talleres, como el armado del CV y el conocimiento del perfil laboral, ser beneficiosas a la hora de transitar un proceso de selección? La respuesta está en lograr ver a las dos partes como piezas de un todo común. López (1999) define a la selección de personal como *“un proceso dinámico, cuyo objetivo es encontrar la persona más adecuada (por sus características personales, aptitudes, motivación) para cubrir un puesto de trabajo en una empresa determinada”* (p. 13) y así, podemos pensar que si el objetivo de los talleres se cumple y los participantes logran conocer que competencias tienen y para que puestos son idóneos, postulándose ya con la mirada en su capacidad de desenvolverse en los mismos, el proceso de selección parecería ser mucho más sencillo y rápido, puesto que los selectores verían ya en los CV el potencial de los postulantes para el puesto requerido.

X. CONCLUSIONES

En el presente trabajo de integración final, se ha propuesto sistematizar la experiencia de práctica realizada en el marco del contexto organizacional laboral. Jara (2011) explica que “sistematizar experiencias significa entonces entender por qué ese proceso se está desarrollando de esa manera, entender e interpretar lo que está aconteciendo, a partir de un ordenamiento y reconstrucción de lo que ha sucedido en dicho proceso” (p. 2). La misma fue llevada a cabo en la Oficina de Intermediación Laboral, la cual trabaja dentro de la Secretaría de Equidad y Promoción del Empleo de la Provincia de Córdoba.

Durante el año de desarrollo de las prácticas, desde la OIL, se propusieron brindar diversos espacios de capacitación. Fue tras la apertura de los puestos de trabajo de una empresa privada del rubro automotriz que, desde institución, decidieron dictar talleres orientados a la búsqueda de empleo con el objetivo de brindar herramientas útiles a aquellas personas que transiten un proceso de búsqueda laboral.

Basándome en la experiencia de práctica cabe pensar que el proponer espacios de capacitación resultan de gran utilidad para aquellos sujetos que presentan dificultades en los procesos de búsqueda de empleo, no sólo porque les permiten obtener herramientas tales como el conocer la importancia y el correcto armado de su CV, el análisis de su experiencia laboral contemplando no solo el trabajo registrado sino todas las actividades, la re significación de competencias y la metodología del proceso de selección, sino también porque resultan espacios de formación en donde pudiesen asimilar nuevos conocimientos que les permitan utilizar todas estas herramientas no solo en una búsqueda puntual, sino a lo largo de toda la vida. Si retomamos lo planteado por La Belle (1984) citado en Gore (2006) sobre los espacios de capacitación como dispositivos de educación no formal, podríamos inferir que los procesos de transmisión de aprendizajes por parte de los profesionales de la OIL, quienes dictan los talleres, a los sujetos en situación de desempleo, resultan de suma importancia para la formación de perfiles laborales pertinentes a cada sujeto. En este sentido, podría pensarse en la importancia de que existan espacios formación que promulguen los procesos educativos más allá de los que se encuentran insertos en estructuras formales como son las instituciones educativas como escuelas y universidades.

Por otra parte, se podría reflexionar sobre la posición de intermediación que cumple la OIL en estos procesos de formación. Si bien los talleres se encontraban destinados a transmitir aprendizajes que los sujetos pudieran aplicar en sus procesos de búsqueda laboral, también pretendían esclarecer todo lo que respecta a los procesos de selección desde la perspectiva de

la empresa. En este sentido, se les acercaba a los participantes en qué consistían las etapas de la selección y cuál era la visión de los selectores a la hora de determinar las entrevistas laborales. Considero que esta posición de la institución dentro de estos espacios permitía posicionar a los participantes en una mirada más profunda y crítica sobre los proceso de selección pudiendo comprender las dos partes que componen a la búsqueda laboral. A su vez, se podría reflexionar sobre la importancia de que un organismo gubernamental del ámbito público, como lo es la OIL, brinde estos espacios gratuitos a las personas que transiten los procesos de búsqueda de empleo. Dada la masividad de respuestas frente a estos espacios y el perfil de los sujetos que se presentaban a los mismos, resultaría interesante pensar en la necesidad de que exista un nexo entre las personas y las empresas, nexo que permita orientar a las primeras en todos sus proceso de búsqueda laboral, que permita acercarles estos espacios de formación sin costo, que permita explicarles en profundidad lo que implica una búsqueda de empleo, que pudiera, con los aprendizajes transmitidos, disminuir las ansiedades que genera el transitar estos procesos debido a la situación de desempleo, nexo que pudiera vincular a las personas del ámbito público con las empresas del ámbito privado.

También, el presente trabajo planteó la importancia de identificar aquellas competencias laborales que los destinatarios de los talleres pudieran re significar basados en sus experiencias previas. Con respecto a este punto, fue necesario proponer a los participantes realizar un proceso de *insight* a través del cual pudieran precisar aquellas competencias que poseen basados en la totalidad de su experiencia que, previos al inicio de los talleres, no eran tenidas en cuenta. Podría pensarse, en este sentido, la importancia de que el profesional psicólogo genere intervenciones que faciliten al sujeto la identificación de sus propias competencias y habilidades, promoviendo la toma de conciencia de su perfil laboral, promulgando la re significación de su experiencia laboral con el objetivo de que los sujetos logren pensarse desde otra perspectiva al momento de postularse a las vacantes laborales, pudiendo analizar la totalidad de las demandas buscando pertinencia entre su perfil laboral y los requisitos de los puestos.

Debido a esto, se podría reflexionar que las capacitaciones, como espacios de aprendizaje, permiten no solo que los sujetos se lleven nuevas herramientas eficaces para la búsqueda de empleo sino además, herramientas de índole personal no tenidas en cuenta previamente a causa del desconocimiento de lo que implica la experiencia laboral, panorama que se vio modificado gracias al proceso de *insight* y a la re significación de experiencias

propuesto por estos talleres.

Para poder pensar sobre la importancia del rol del psicólogo en los espacios de capacitación, fue de suma importancia la realización de las entrevistas a los profesionales psicólogos de la OIL durante el periodo de prácticas, ya que fueron unos de los principales instrumentos para acceder, no solo a la visión de cada uno de los profesionales con respecto a los talleres, sino además poder conocer los fundamentos individuales de la importancia de estos espacios. Si bien el rol del profesional psicólogo en el ámbito organizacional laboral es por demás amplio, en lo que respecta a los talleres su función consistió en la de mediador de conocimientos, entre los temas expuestos en las capacitaciones y todos aquellos que los participantes traían a las mismas. Fue debido a la formación profesional de los disertantes que se pudo encontrar la metodología más pertinente para cumplir los objetivos de los talleres, ya sea desde la pedagogía a la hora de dictarlos, como así también en esclarecer los conocimientos, marcar los límites, mediar la situación ansiógena generada por la situación de desempleo, promulgar la revisión de las experiencias laborales para realizar el *insight* y re significar las experiencias.

Como reflexión final y personal pienso que en este proceso de búsqueda de empleo se ponen en juego dos caras de una misma moneda. Por un lado, las personas que transitan un proceso de búsqueda laboral, las cuales se postulan a las diferentes vacantes propuestas desde el ámbito privado; y por el otro, las empresas que publican sus puestos y realizan la búsqueda de personal estableciendo requisitos puntuales para los mismos y las tareas a realizar. Por el lado de las personas que transitan el proceso de búsqueda de empleo, considero que estos espacios de capacitación brindados desde la OIL les permiten poder reconocer la totalidad de su experiencia laboral, pudiendo detallar las competencias que poseen, armando un CV preciso y completo y así, postularse a puestos para los cuales su perfil es pertinente, evitando la situación desgastante de postularse sin lograr ningún resultado.

Por el lado de las empresas creo que también existe la necesidad de crear espacios de capacitación, no solo para la inducción de aquellos nuevos empleados, sino para la formación continua de todos los que pertenecen a las mismas. A su vez, propongo reflexionar sobre los requisitos de las vacantes de los determinados puestos. Si bien existen puestos que por su naturaleza requieren determinados requisitos, precisos y excluyentes, hay otro que pudieran no necesitar más que competencias genéricas como puede ser tener aptitud para el aprendizaje, poder trabajar en equipo, tener la capacidad de desenvolverse en situaciones de crisis y resolver

problemas de manera rápida, tener un buen manejo emocional, etc. Estos últimos pueden resultar pertinentes para aquellas personas que, quizás no cuenta con formación profesional y técnica específica, pero si con experiencia laboral que les permitan desarrollar esas competencias en esos puestos. Podría preguntarse ¿en que se benefician las empresas del sector privado con las capacitaciones en búsqueda de empleo a personas del sector público? Considero que el brindarles herramientas a los sujetos que les permitan determinar aquellas competencias que poseen, sin necesidad de tener una formación profesional o técnica, como son las anteriormente expuestas, y conocer su perfil laboral en profundidad, promueven a que las postulaciones a las vacantes sean más pertinentes y, desde las empresas, obtengan un amplio campo de posibilidades de personas que puedan cubrir las vacantes postuladas, cumpliendo con los requisitos necesarios y teniendo la posibilidad de seguir su camino de formación tanto fuera como dentro de las empresas. A su vez, el poder correr el foco de sujetos que sepan realizar determinadas tareas porque poseen una determinada experiencia laboral, a sujetos que pueden aprender a realizar una tarea, dado a que sus competencias permiten pensar en la capacidad de progresar.

A modo de cierre considero que la experiencia, tanto de la práctica como de la sistematización, permitió acercarme más al trabajo de los Psicólogos en el contexto organizacional laboral, conociendo los campos de acción de la profesión en estos espacios. A su vez, reflexiono sobre la necesidad de que existan profesionales de la salud que se encuentren insertos en los ámbitos de trabajo, en cualquier tipo de organización e institución. Tras la realización de las prácticas pude visualizar como el rol de los Psicólogos en este contexto de prevenir y promover la salud mental y el mejoramiento de la calidad de vida laboral resulta indispensable para el funcionamiento de la institución, tanto para cumplir tareas específicas de las aéreas como para mantener y mejorar los vínculos que lleven a un espacio de trabajo sano y optimo.

XI. BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, A. (2004). *Capacitación y desarrollo del personal*. México, D.F: Limusa.
- Blanch, J.M. (1997). *Nuevas formas de inserción en un mercado de trabajo cambiante*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Collins, J., y Hitt, M. (2006). *Leveraging tacit knowledge in alliances: The importance of using relational capabilities to build and leverage relational capital*. Journal of Engineering and Technology Management Jet-M, 23, 147-167.
- De la Garza Toledo, E. (2009). *Hacia un concepto ampliado de trabajo*. Coedición con UAM-Iztapalapa (México), ISBN 978-84-7658-976-2.
- Da Rosa, S., Chalfin, M., Baasch, D., & Soares, J. (2011). *Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología*. Universitas Psychologica, 10(1), 175-188.
- Etchegoyen, R. (1986). *Los Fundamentos de la Técnica Psicoanalítica*. Buenos Aires, Editorial Paidós, 1986.
- Fernandez-Rios, M. (1995). *Análisis y descripción de puestos de trabajo. Teoría, métodos y ejercicios*. Recuperado de: <https://books.google.com.ar/books?id=bkCxroNqoMYC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Gil Flores, J. (2007). *La evaluación de competencias laborales*. Universidad de Sevilla. Educación XX1. 10, 83-106.
- Gobierno de la Provincia. Secretaria de Equidad y Promoción del Empleo. Oficina de Intermediación Laboral. (2017) Oficina de Intermediación Laboral. [Folleto institucional]
- Goffman, E. (1997). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires, Amorrortu.
- Gore, E & Vázquez, M. (2003). *Aprendizaje colectivo y capacitación laboral*. Buenos Aires, Argentina: ADCA.
- Gore, E. (2006). *Aprendizaje y Organización. Una lectura educativa de teorías de la organización*. Buenos Aires, Argentina: Granica.

- Hawes, G. & Corvalan, O. (2005). *Construcción de un perfil profesional*. Recuperado de http://www.iide.cl/medios/iide/publicaciones/revistas/Construccion_de_un_Perfil_Profesional.pdf
- Jara, O. (1994). *Orientaciones teórico prácticas para la sistematización de experiencias*. Recuperado de http://www.bibliotecavirtual.info/wp-content/uploads/2013/08/Orientaciones_teorico-practicas_para_sistematizar_experiencias.pdf
- Jara, O. (2001). *Dilemas y desafíos de la sistematización de experiencias*. Costa Rica, CEP Centro de Estudios y Publicaciones Alforja.
- Jara, O. (2010). *La sistematización de experiencias: aspectos teóricos y metodológicos*. Matinal, Revista de Investigación y Pedagogía 4 y 5 (pp. 67-74).
- López, M. (1999). *La selección de personal. Guía práctica para directivos y mandos de las empresas*. Recuperado de: <https://books.google.com.ar/books?id=JEMaDyZKTWcC&pg=PA15&dq=seleccion+de+personal+en+empresas&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjJ-Inv4sPWAhUBOZAKHX7DCmoQ6wEINDAD#v=onepage&q=seleccion%20de%20personal%20en%20empresas&f=false>
- Martínez, A. (2006). *La significación de la cultura: concepto base para el aprendizaje organizacional*. Univ. Psychol. Bogotá 6(1), 155-162.
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Publicaciones de Cinterfor/OIT. Montevideo.
- Neffa, J. (1999). *Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate*. Orientación y Sociedad, 1, 127-162. Recuperado de http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2956/pr.2956.pdf
- Olleros Izard, M. (2000). *El proceso de capacitación y selección de personal*. Recuperado de: https://books.google.com.ar/books?id=H2_6eMV7egMC&pg=PA9&dq=seleccion+de+personal+en+empresas&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj_wNnF477WAhXEI5AKHShkDHIQ6AEIODAE#v=onepage&q=seleccion%20de%20personal%20en%20empresas&f=false

- Roe R. (2003). *¿Qué hace competente a un psicólogo? Papeles del Psicólogo*. Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos. Madrid, España 24(86) 1-12.
- Rojas, E. (1999). *El saber obrero y la innovación en la empresa*. Departamento de Publicaciones de Cinterfor/OIT. Montevideo.
- Santana Cárdenas, S. (2007). *Psicología del trabajo y de las organizaciones: estado del arte, retos y desafíos en América Latina*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Soraya_Santana_Cardenas/publication/309417860_Psicologia_del_trabajo_y_de_las_organizaciones_estado_del_arte_retos_y_desafios_en_America_Latina/links/580f93c408aee15d49120f28/Psicologia-deltrabajo-y-de-las-organizaciones-estado-del-arte-retos-y-desafios-en-AmericaLatina.pdf
- Secretaria de Equidad y Promoción del Empleo (2016) Institucional. [Página Web]. Recuperado de <http://empleo.cba.gov.ar/institucional/>
- Tejada, J. (1999). *Acerca de las competencias profesionales*. Revista Herramientas I, 56,20-30 y II, 57, 8-14.
- Watzlawick, P., Beavin, J. Jackson, D. (1985). *Teoría de La Comunicación Humana*. Barcelona. Editorial Herder.

XII. ANEXO

Anexo 1. Formato de entrevista semi- dirigida**Modelo de entrevista:**

Las entrevistas realizadas a los profesionales psicólogos de la OIL se tomaron en base a preguntas orientadas a recabar información acerca del posicionamiento subjetivo de cada uno de ellos frente a los espacios de capacitación. Las preguntas fueron repetidas en las cuatro entrevistas abarcando los siguientes ejes de indagación:

- El aporte de las capacitaciones en búsqueda de empleo a los sujetos participantes
- Posibilidades de transferir los conocimientos y aprendizajes adquiridos en las capacitaciones a diversas búsquedas de empleo
- Competencias adquiridas para orientar la búsqueda laboral personal
- Importancia del perfil laboral
- Incidencias posibles de la capacitación brindada en las empresas solicitantes
- Sobre la importancia de espacios de capacitación dentro de las empresas
- Visión del entrevistado respecto a la realidad laboral actual
- Rol de intermediación de la oficina entre ámbito público y privado

Anexo 2. *Entrevistas realizadas a profesionales psicólogos de la OIL*

Entrevista realizada a profesional de la OIL N° 1:

E: Primero que nada, te quería preguntar ¿qué crees que la capacitación de búsqueda de empleo que dicta la oficina puede darles a la gente que vine a recibirla, en este caso a las personas en desempleo que asiste a los talleres?

A: Las capacitaciones lo que hacen es brindarles herramientas, como es una oficina que brinde servicios este es uno más que ofrecemos. Lo que me refiero con servicios es que no tenemos presupuesto propio, por lo que generamos este tipo de servicios. A la hora de buscar empleo, muchas veces hemos notado en la trayectoria es que faltan elementos de cómo presentarse en la entrevista o de llegar a pulir algunos aspectos como para enfrentar el mercado laboral de una manera un poco más armada. Es como que acá le damos un cierto lustre a aquel que venga a buscar empleo. Nuestra idea entonces es sacarles el brillo a las personas para darles otra herramienta más para enfrentar el mercado. Es como una luz que podemos aportar.

E: Bueno, estas herramientas que vos me decís que la gente puede llevarse, ¿crees que le puede dar utilidad para un futuro no solamente una búsqueda como en el caso de Renault en su oficina, sino que también pueden ser utilizadas para todos sus procesos de búsqueda a lo largo de su vida?

A: Si, porque son herramientas transversales que no son solo para un mismo objetivo, sino que le van a servir, como en el caso de Renault, les contamos un poco específico qué hacía Renault pero sabíamos que el tipo de capacitación que se le dio le va a servir para cualquier tipo de entrevista que la persona tuviese que pasar.

E: Buenísimo, y más allá de las herramientas que son para la búsqueda de empleo o la presentación de selección, a nivel de competencias ¿crees que la gente se puede llevar algún tipo de competencias nuevas o hacer un pequeño insight de cómo son ellos y repensando sus competencias a la hora de postularse a ciertos puestos?

A: Si, yo creo que esto hace que la gente si se da cuenta de que, primero en valorar el tipo de experiencia que ha hecho y cuando la persona le da valor a lo que hizo, generalmente al darle valor a lo que ha hecho lo manifiesta de otra forma o de otra postura. Entonces eso también

hace que la persona puede identificar que tiene una cierta habilidad que nosotros le decimos “competencia”, pero que tiene una cierta habilidad para desarrollar una determinada tarea. Pero al darse cuenta y al darle valor, le genera ese sentimiento de pertenencia y que puede manifestarlo de otra forma a la hora de ir a la entrevista.

E: Buenísimo, y ¿cómo sentís la respuesta de la gente a lo largo de las capacitaciones?

A: Positiva. Primero porque dentro de lo que es el estado provincial, no hay este tipo de servicios ya que es innovador en cierta forma. Y segundo porque considero que la gente entendió cuál es la misión que tiene la oficina, y que no es que se van a encontrar bajando los brazos, sino que son muy intermediarios. Y dentro de lo que es la intermediación, también está esto de poder brindarles este tipo de herramientas y sobre todo de espacios, porque al fin y al cabo este es un tipo de espacio que se le da al ciudadano para que pueda venir acá, para que pueda expresar y contarnos qué es lo que necesita. Nosotros proponemos esto en la capacitación, pero cada vez que vienen creo que esto hace que la campaña continúe con este ciclo de capacitaciones porque vimos que únicamente la herramienta de búsqueda de empleo era una. Es como la capacitación madre, el pilar. De ahí se desprenden nuestras capacitaciones que sabemos que van a ser positivas a la hora de buscar el empleo, tanto a la hora de estar en relación de dependencia como en autoempleo. Entonces me parece que eso fue la punta de lanza para que podamos hacer este tipo de capacitaciones

E: Buenísimo, y ¿notaste alguna problemática generalizada en la gente en situación de desempleo que se presentaba a las capacitaciones?

A: SI, algo que veo que es recurrente es que lo que se ve es que a la hora de hacer una re significación de la experiencia laboral, les cuesta identificar cuáles fueron aquellos puestos o actividades que ellos hacían. Es como una cuestión muy mecánica, ellos no reflexionan acerca de la actividad que llevan a cabo, y eso hace que en su currículum no se refleje la actividad que han hecho. Por ejemplo, un trabajo en blanco y un trabajo en negro, o un trabajo voluntario que no se valore como tal. Entonces, eso es un error que veo tanto en jóvenes como en gente más grande.

E: O sea que no te resulta una cuestión etaria sino más bien general.

A: Es general, sí. Obviamente, también se nota que a la gente que tiene más de 40 años la búsqueda de empleo le es difícil porque en el sector privado hoy es un trabajo que queremos ver a ver qué pasa, y es que solamente tienen entre 35 y 40 años entonces bueno, si la ERT dice

que podes estar, si sos saludable, trabajando hasta los 60 años, bueno qué está pasando ahí que no te toman por más que tengas 55 años.

E: Buenísimo. Ahora, corriendo el foco del destinatario, vamos más a las empresas. ¿Qué incidencia crees que pueden tener estas capacitaciones a las empresas? Como lo que hablamos en la cámara de comercios, que salió mucho el tema de la descripción de los puestos y la bajada de línea de los gerentes y los jefes diciendo “queremos esto” “esto es así”, y a la hora de buscar capaz vos como selectora ves alguna dificultad en que logren captar todos los requisitos, ¿cómo consideras que la capacitación puede ayudar a las empresas en este sentido?

A: En darles un espacio de reflexión. Porque por ahí lo hacen de forma completamente mecánica, y le dicen a RRHH que hay que buscar a tal perfil, y por una cuestión de obediencia o cumplir la tarea lo hacen, pero no se reflexiona acerca de qué es lo que estoy buscando. Hasta esta búsqueda es mecánica, y por eso se busca algo mecánico y no pensamos que lo que tenemos al frente es a una persona. Entonces estas capacitaciones te permiten reflexionar en que, obviamente, la persona que trabaja es una persona que le pasan cosas y que en esto también hay que mirar un poco el requisito de la edad, la experiencia y demás. Yo creo que esto favorece a que las empresas piensen -estas dos o tres horas que dura la capacitación- en este proceso de reflexión, que digamos es una mínima parte, es el inicio.

E: ¿Consideras que hay alguna dificultad en diferenciar entre una persona que lo sepa hacer y una persona que lo pueda hacer? En el sentido de que quizás las empresas en algunas entrevistas piensan “yo quiero una persona que sepa hacer esto” y quizás no piensan en el potencial de la gente de que quizás hoy no lo sepa hacer, pero puede aprender a hacerlo porque tiene las habilidades o las competencias para aprender. En este sentido te pregunto también si pensás que la capacitación interna de las empresas es importante para que ellos empiecen a formar a sus trabajadores y que logren el 100% de efectividad que se proponen.

A: Bien, a la primera pregunta yo creo que las empresas piensan en que quieren a alguien que directamente ya venga sabiendo el tema y ya no les da el margen para aprender. Entonces por ahí cuando uno puede llegar a deslumbrar que puede llegar a hacer algún tipo de actividad, si ya hay alguien que lo sabe hacer probablemente tomen al que ya lo sepa, y no le dé el espacio de que la persona crezca o aprenda. Hay algunas empresas que sí, pero hay muchas que no, entonces por ahí estaría bueno que empiecen a pensar cuál es el que quiero y en base a ese perfil ideal empezar a bajarlo, para elegir a alguien que tenga las habilidades para aprender tal o cual actividad. Con respecto a las capacitaciones internas, en las empresas al trabajar en el sector

público, nosotros también tenemos capacitaciones internas y como toda capacitación interna si querés que algo sea aburrido, estandarízalo. Entonces muchas veces la capacitación de las empresas está visto como un espacio de recreación o como un espacio por el cual vamos a pensar en otra cosa, pero no se si está visto como un producto final para capacitarse, como para sacar el producto de lo que es una capacitación. Yo creo que las instancias de capacitación son efectivas en tanto y en cuanto cumplan con el objetivo que es sentarse a reflexionar la tarea. Y a partir de ahí, si se puede hacer un plan de carrera o algo ya corre por cada cultura de la empresa, pero me parece que pasa eso.+

E: Bien, ahora te pregunto más a vos como jefa de área, vos estás hace varios años acá en la oficina de ampliación laboral, y por lo menos en este año que estuve yo acá, veo que les empiezan a dar mucha más importancia a este espacio de capacitación por más que -como me dijiste al principio- no tenés una bancada de la secretaría general. ¿Cómo te sentís vos respecto a eso, como sentís tu trabajo individual en la oficina, más allá de la oficina como persona útil? ¿Las considerarás realmente útiles? ¿Crees que deberían a nivel general en la secretaría, darle más hincapié a este espacio de gente que es en teoría a donde la secretaría apunta, a ayudar a la gente en situación de desempleo?

A: Para mí es un desafío que ellos conozcan como trabajamos de otra forma. Primero porque les estamos mostrando a la secretaría (con mi rol) que estos espacios son útiles también para la población media que también asiste a la secretaría, que ellos también piensen que la población que viene acá es totalmente variada, y que no tiene un público específico sino variado, más en esta oficina. Me parece que esto, como en todo inicio, quieren ver cómo funciona y una vez que ven que funciona bien dan el espacio y te dan el okay. Lo mismo pasó en la primer feria, que nos dieron el espacio pero no nos dieron mucha publicidad. En la segunda feria sí, y acá está pasando exactamente lo mismo. La mecánica que tiene la secretaría es esta: yo entro a la secretaría y me considero una jefa emprendedora porque trato de arrancar emprendimientos como estos que nunca se han hecho, a veces salen bien y a veces directamente no salen o salen mal. El espacio de capacitación es nuevo, y como toda cosa nueva hay que instalarlo. Una vez que se instale, andará solo.

E: Últimas dos preguntas. Hablando de la feria, tuvimos mucha concurrencia de gente en los últimos días. ¿Qué impacto te generó a nivel de hacer un pantallazo general de cómo está la situación laboral general de la ciudad de Córdoba hoy? ¿Qué sensación te dejó eso de ver a tanta gente en estos días con esa actitud dejar curriculums y nada más?

A: Que la población que está en búsqueda de empleo tiene un cierto desvarío. Porque si bien la información está y cómo buscar empleo está, Córdoba al ser una ciudad que tiene universidades, ser un lugar céntrico y tener muchos profesionales capacitados para un mismo puesto, yo creo que eso hace que la demanda no se llegue a cubrir al 100%. Y lo que noté es que los espacios de capacitación no fueron aprovechados completamente, y las charlas y demás, tampoco. Si bien la gente que fue la aprovechó, me parece que hubiese estado bueno que se hayan completado, pero por ahí te da una cierta cuestión de que por más que vivamos en la era de comunicación, la búsqueda de empleo pensamos que llevar un currículum en papel sirve. También notamos que la gente dejaba los curriculums y ni siquiera se preguntaba qué hacía la empresa, dónde estaba ubicada y demás. Me parece que es una cuestión de deje y que no estamos prestando atención a lo que estamos haciendo. “Bueno listo, cortamos acá y ya está” Pero no pienso cuál es el lugar, qué hace y demás, y lo mismo se ve en las auto postulaciones en el portal. Dicen farmero y se postulan en ingeniero químico, no tiene nada que ver. Entonces noto una cuestión de que hay demasiado estímulo que no permite discriminar a cuál le doy la respuesta y a cuál no.

E: Bárbaro. Y la última ¿Cómo considerás el papel de la oficina como intermediadora entre el ámbito público y en el ámbito privado? No solamente en las capacitaciones sino en el trabajo en general.

A: Innovador, porque no hay esto en la parte pública. Porque somos la única oficina en la que trabajamos a la par, y es algo totalmente nuevo. Trabajamos a la par con la empresa, es un papel fundamental y ya nos ven como intermediadores, lo cual está bueno. Creo que lo que se quiere como objetivo -y yo como jefa pienso “es esto”- se ve, está claro lo que hacemos, y aunque falta difusión, las empresas saben que acá es un círculo. Si viene algo o solicitan algo, se lo damos, no somos cerrados, y me parece que eso también hace de un papel fundamental, escuchamos y aceptamos las críticas si algo nos sale bien o mal, lo cual me parece un papel muy importante en el crecimiento. Y sí, me parece que es un papel fundamental porque si bien todas participan con el sector privado creo que ésta es la que más participa con el área privada. Me parece que es un papel innovador, que está bueno y me parece que hay que seguirlo trabajándolo y que siga creciendo.

E: Buenísimo, muchas gracias.

Entrevista realizada a profesional de la OIL N° 2:

E: Bueno, primero muchísimas gracias por dejarme entrevistarte

M: De nada, de nada

E: Y bueno, la primera pregunta que te quería hacer es ¿qué crees vos que la capacitación en la búsqueda de empleo que diste varias veces puede darle a la gente que asiste?

M: ¿Que le queda a la gente? A ver, por ahí a nosotros nos parece que dar siempre el currículum en la primera entrevista parece un poco quemado, que siempre lo mismo, pero lo que notamos es que la gente verdaderamente necesita ese tipo de información y de datos. Hay muchas fallas en el armado del currículum, porque creo que lo toman como un simple papel donde cargo mis datos y lo entrego en algún lugar y ya está, pero el armado de currículum implica mucho más. Creo que la gente lo que se lleva es esto de “si yo me voy a buscar trabajo, no voy a elegir cualquier cosa”, que es lo que siempre tratamos que recalcar. Poder elegir algo que tenga que ver conmigo, con mi forma de ser, cómo soy yo y en lo que me voy a sentir cómoda. Si bien siempre hay una necesidad de trabajo, la idea es poder elegir algo que tenga que ver con uno, para poder justamente poder seguir trabajando en el mismo lugar y no frustrarse y dejar de trabajar a la primer semana. Me parece que eso es lo que se lleva, por ahí un poco de organización para armar un currículum y qué puede llegar a ser importante al momento de la entrevista y esto, de ser más selectivo al momento de dónde presentar el currículum.

E: Buenísimo. O sea considerás que estas herramientas digamos, no son solamente para una búsqueda puntual, sino que pueden ser para toda su vida.

M: Si, sí, sí. Algo que les queda y no es para el momento sino que a lo mejor ahora puedo conseguir un trabajo pero de acá a 5 años quieren buscar otra oca o tienen que volver a buscar un trabajo me parece que les queda la herramienta. “Bueno, tengo que volver a armar un currículum, cómo era, qué tener en cuenta”

E: Bueno, y en esto de que la gente logre adquirir herramientas o por ahí darse cuenta de errores o falacias que puede tener plasmado el currículum o a la hora de presentarse a una entrevista, ¿Creés que la gente en estos espacios también puede ganarse estas competencias que también los ayuden a orientar sus búsquedas laborales? Me refiero a que en las capacitaciones

se logran dar cuenta de que su perfil en realidad es más para un operario que para un técnico.

M: Sí, para mí sí. Para mí sirve mucho eso. Primero, el tipo de población a la cual por ahí nosotros solemos dar las capacitaciones, muchos no están familiarizados con las competencias, con el término de competencias. Creo que nosotros poder explicárselo y poder dárselo en ejemplos a ellos les sirve para decir “Bueno, a ver, ¿qué competencias yo tengo?”. Y era un poco lo que te decía anteriormente, al ser selectivos en la búsqueda de empleo después, me parece que tiene que ver con esto, de decir “me parece que mi perfil da más para venta, para administrativo”. Que es justamente lo que siempre recalcamos, buscar cosas que tengan que ver con la personalidad de uno. Si yo soy introvertida y me cuesta estar en contacto con la gente, fijarme de puestos en los que no me tenga que exponer tanto. Yo creo que la idea del taller es esa. Habría que ver si la gente realmente lo toma de esa manera y se lleva eso.

E: Bien. ¿Y cómo viste vos en tus talleres la respuesta automática o rápida de la gente?

M: Todos te dicen que el armado de currículum les sirve bastante y también hay muchas dudas al momento de presentarse a una entrevista. Y nosotros al poder dar esta mirada como selectores de qué podemos preguntar en una entrevista, creo que los ayuda a bajar un poco la ansiedad y no verlo como algo tan ansiógeno, tan tremendo lo que es una entrevista laboral. Las respuestas siempre han sido buenas, y creo que a todos nos pasó lo mismo. No hemos tenido casos de “Esto yo ya lo vi” “Esto ya me lo dieron en la escuela”. Creemos que sí, que sirven, y por eso lo seguimos haciendo.

E: Buenísimo. ¿Y te notas alguna problemática al generalizar, a la hora de dictar las capacitaciones a la gente que se presenta? Esa vez que se hizo el taller de Renault que fueron varias las que se dictaron y era muchísima gente, ¿te diste cuenta de algún problema que todos tuvieran en lo mismo? Por ejemplo, en el armado del currículum, todos tenían el mismo error de este lado o en la parte de la selección todos tenían el mismo miedo en tal situación.

M: Yo creo que tiene que ver con la organización. Cuando arman un currículum mezclan mucho lo que son datos personales con la experiencia laboral, que por ahí omiten fechas que no consideren que son tan importantes. Por ahí creo que la falla más grande es la omisión de datos. No poder describir bien el puesto o qué tareas hicieron. O por ahí, otra problemática general que vemos es lo que dije antes de que si yo salgo a buscar trabajo, yo salgo a buscar trabajo de lo que sea. Y eso implica repartir currículum a cualquier lado sin saber lo que trata el puesto de trabajo, sin conocer la empresa, y eso yo lo veo como una falta de organización.

Creo que la primer falencia es esto: yo tengo que conseguir un trabajo y lo ven como algo simple, cargo mis datos en un currículum y lo reparto. Pero atrás de eso hay todo un trabajo previo. Y me parece que eso es lo que falta, el trabajo de esto que siempre hablamos en los talleres de autoconocimiento, el de qué quiero hacer, cómo lo quiero hacer, dónde lo quiero hacer. Y me parece que esa es la problemática central.

E: Buenísimo. Y ahora hablando un poco más de las empresas, digamos. Me dijiste que por ahí no habías tenido muchas instancias de habérselo dedicado a empresas pero con tu experiencia como selectora por ahí has trabajado con las empresas en la búsqueda del portal o en la selección de puestos. ¿Creés que estas capacitaciones pueden mejorar un poco la dificultad que muchas veces se presentan a la hora de describir el puesto? Por ahí nos llegan ofertas con unos requisitos muy amplios o muy puntuales en los que hay cierta dificultad a la hora de conseguir esa gente y por ahí crees que esas capacitaciones pueden ayudar a que las empresas puedan darse cuenta de que a la hora de describir un puesto, algunos requisitos son medio utópicos, si se quiere.

M: Si, el ser más flexible. A mí me parece que depende de qué empresa estemos hablando. Hay empresas que el proceso de selección lo hace el dueño y que, por ahí, mucha idea de lo que es la selección no tienen y que crean justo estos puestos utópicos. Creo que está bueno para que puedan participar toda aquella gente que tenga que hacer un proceso de selección y no tenga mucho conocimiento o no tenga un personal con experiencia en hacer un proceso de selección trabajando en su empresa. Y creo que también uno de los objetivos de dar estos talleres es eso, de abrirles un poco la cabeza al empleador, que pueda flexibilizar algunos datos y que pueda llegar ahí, aunque por ahí nosotros también somos un poco utópicos, a que el día de mañana puedan tener una selección en la que no tengan que discernir entre si es femenino o masculino, que no tenga un límite de edad sino ampliar y fijarse solamente el tema de las competencias y la experiencia laboral que tengan en el puesto.

E: Buenísimo. ¿Y crees que es necesario que las empresas brinden espacios de capacitación internos a los trabajadores?

M: Si, para mí es fundamental. Si bien cuando uno empieza a trabajar en un lugar de trabajo tenés que tener una capacitación, me parece que todos los años tendría que haber capacitaciones de diferentes temáticas. Desde cuestiones que tengan que ver con el trabajo en equipo hasta cuestiones que tengan que ver con lo que uno hace más específicas. Pero sí, ayudan. Porque si no muchas si uno no tiene estas capacitaciones internas como que te quedás

con lo que ya sabés y no buscas por ahí seguir haciendo más cosas.

E: Bueno, últimas dos preguntas Mili. La primera es con respecto a lo que pasó en la feria de empleo nosotros tuvimos mucha recurrencia de gente en esos días, la verdad que fue una magnitud muy grande. ¿Qué sensación te dejó a vos ver como una visión o un pantallazo general de lo que es la realidad laboral de Córdoba hoy, que haya habido tanta gente?

M: Nuestra idea de hacer la feria era otra, que creo que todos pensamos lo mismo, que era que la gente pudiera aprovechar más el tema de los talleres, de escuchar a los disertantes. Y creo que nosotros no tuvimos en cuenta este factor de que la gente estaba necesitando conseguir un trabajo, y por eso se desbordó y empezaron a mandar currículums. Si bien nosotros que estamos en la experiencia hoy recibíamos currículum, por ahí los dos tipos de población que hay son el que tiraba currículum así, por tirar y que no te preguntaba para qué es esto, qué es esta oficina o de qué se trata y lo único que te preguntaban era “¿puedo dejar un currículum?” y te lo dejaban. Eso lo veíamos mucho en los chicos más jóvenes. Y después estaba el otro grupo de gente que realmente se sentaban, se tomaban su tiempo, te preguntaban qué hacíamos, cómo era el proceso de selección que seguíamos, de qué se trataba el portal. Yo ví esos dos tipos de población. El que tiraba currículum donde sea porque “acá vengo a conseguir currículum” y el que realmente hacía una búsqueda más focalizada y se sentaba y te preguntaba y le tomaba más tiempo. Creo que igual sirvió, creo que tuvo sus éxitos. Pero también creo que esto nos sirve para ver el año que sigue en qué momentos estamos. En qué momentos sociales, económicos, políticos, como se llame y laboral sobre todo y tener en cuenta esto. Si realmente la gente necesita trabajo, poder ofrecer más eso y no tantas capacitaciones y talleres, que es un poco lo que vemos todavía acá cuando damos talleres no ha venido tanta gente. Porque por lo menos lo que yo creo es que están buscando lo concreto, y lo concreto es “quiero un trabajo”

E: Bien. Y la última es ¿Cómo consideras el papel de la oficina como intermediadora en estas capacitaciones? Teniendo en cuenta que son parte de un organismo gubernamental y estamos intermediando con el sector privado, digamos.

M: A ver, creo que siempre tenemos cosas para mejorar. Y en algunas oportunidades lo que siempre hemos tratado de mejorar era poder ponerle un plus y poder hacer nosotros las entrevistas individuales y grupales. No solamente en reclutamiento, porque nos parecía que falta eso ya, que son todos profesionales en esto de RRHH, bueno, sentarnos a hacer entrevistas y también poder escuchar un poco más a la gente. Por una cuestión de tiempo y de que somos pocos y por ahí esto de que hay mucha masividad de gente, nunca se pudo hacer. Me parece

que dentro de las herramientas que tenemos hacemos lo mejor que podemos y nos está saliendo. Y lo vemos en el portal que las empresas confían en venir y publicar su oferta laboral. ¿Qué nos faltaría? A lo mejor poder controlar el reclutamiento y bueno, poder dedicarle más tiempo a pedirles devoluciones, a tener un poco más de contacto con la empresa. Creo que para tener una devolución y que siempre haya devoluciones es importante el contacto con la empresa. Que la empresa sepa quién sos vos, poder tener un diálogo y que creo que ahí sí, teniendo otro tipo de relación te van a hacer una devolución. Ahora que queda todo como muy virtual en algunos casos, vos me mandas la descripción del puesto, yo lo cargo en el portal, te derivo los curriculums filtrados y ahí queda. Y no hay un contacto ni telefónico ni cara a cara, es todo por mail, todo virtual. Pero bueno, creo que hacemos lo que podemos con las herramientas que tenemos.

E: Buenísimo. Y vos que tenés también varios años de experiencia trabajando, ¿crees que este último tiempo con todos los programas de las capacitaciones, los espacios que están dando y la publicidad que han estado teniendo, su ritmo de trabajo se ha modificado en algo, ha cambiado, siguen lo mismo o creen que están en una etapa en la que van creciendo?

M: A ver, como oficina yo creo que este año crecimos un montón, porque tuvimos mucha más notoriedad. Porque pudimos contar con este portal de empleo, y que fue difundido y que la gente lo conoce y que me parece que el año que viene ya va a estar más en contacto con la gente. En cuanto a volumen de trabajo, por ahí lo que tiene el trabajar en estas oficinas públicas es que depende mucho de la época. Hay épocas que depende mucho de las tareas y que las 6 horas diarias no te alcanzan y hay días en que no tenés mucho movimiento. Que en lo público pasa eso. Depende en épocas del año, depende de si hay movimiento electoral, de si hay campaña. Pero este año creo que es en el que mejor funcionó la oficina, que eso está bueno, como que cada año va evolucionando.

E: Buenísimo, eso sería todo. Muchísimas gracias.

Entrevista realizada a profesional de la OIL N° 3:

A: Bueno, la idea de esta entrevista es que vos como participante de las capacitaciones

que se dictan por parte de la oficina me cuenten un poco del lado de que hablan, y del lado del que arma las capacitaciones, cómo sentís vos que funcionan. Lo primero es, ¿qué crees que las capacitaciones de búsqueda de empleo que ustedes dictan les pueden dar a la gente que viene a recibirla?

M: Para mí, lo que yo intento hacer es que se pongan del lado del que está seleccionando, de mostrarles cuál es el otro punto de vista, porque uno en general tiene su forma de pensar, hace su currículum pensando en lo que ellos creen que es mejor y no se ponen del lado del selector, quien va a ser el que de última tome la decisión. Además, les da herramientas, que es lo que intentamos brindar, mostrarles como se hace el currículum. Yo siempre les explico por qué y cuáles son los objetivos de todas las partes del currículum, como por ejemplo la foto, que tiene como objetivo más allá de la presentación, que cuando te presentes a la entrevista ellos ya sepan quién sos y puedan reconocerte la cara.

E: O sea que consideras que estas herramientas de capacitación le pueden servir no solo para una búsqueda puntual sino también para un futuro proceso de búsqueda que puede durar años

M: Si, o que se repite en tres meses, y después dentro de dos años que se vuelva a quedar sin trabajo ya tiene el currículum armado con el formato que nosotros creemos que es el mejor, aunque no tiene por qué serlo. Siempre se los aclaro, el currículum puede estar bien o mal hecho depende quién lo reciba. Hay gente que quiere leer cosas en el currículum que yo personalmente o nosotros como grupo no consideramos necesarias.

E: Bien, y más allá de las herramientas que pueden servir para la búsqueda de empleo, ¿consideras que hay algún tipo de competencia o algo que pueda adquirir la gente que asiste a las capacitaciones en ese mismo lugar? Es decir que yo vengo con una idea, y a través de la capacitación me doy cuenta de que tengo ciertas competencias que antes no conocía y que gracias a esto es posible darme cuenta de que las tengo

M: Y, por ejemplo, nosotros tratamos siempre de que se den cuenta de que las experiencias laborales no formales siempre suman, cosas como experiencias en el secundario, trabajar con los padres o trabajar en negro que son experiencias laborales, y me parece que ahí hay un click en decir que sí laburé, sí hice cosas. Por ahí, especialmente los que salen del secundario, vienen como “bueno, yo hice el secundario y no hice nada más”, y no tienen como un empoderamiento de todas las cosas que sí hicieron y que sí sirven a la hora de hacer un

currículum. O, por ejemplo, proyectos personales también. Hay gente que no pone proyectos personales que le han dado de comer durante años, como tener una pollería dentro de casa, y eso es un laburazo. Yo creo que eso es mucho más laburo que ser empleado de cualquier cosa, es ser independiente y adquiere otras competencias que no tenía en cuenta.

E: Bien, y por ejemplo, si cambiamos el destinatario de las capacitaciones en vez de la persona en situación de desempleo a las empresas, ¿considerás que las capacitaciones tienen incidencia en las empresas, por ejemplo, a la hora de explicarles cómo debería ser una correcta descripción de los puestos de trabajo? Porque muchas veces pasa que en el portal tenemos algunas descripciones de algunos puestos con requisitos muy amplios que son difíciles de abarcar, y que afectaría a nosotros como se ¿Crees que a las empresas les sirve que nosotros les expliquemos todo lo que respecta la descripción de puestos?

M: Y, yo creo que sí. Yo creo que esto les abre la cabeza que no es así nomás, que mientras más específico sea el puesto y más lo piensen, van a conseguir a una persona más adecuada para el puesto.

E: Claro. ¿Y te parece que está bueno que las empresas brinden espacios de capacitación interna a la gente que recién ingresa?

M: Si, la inducción es clave, pero no porque lo piense yo, sino porque está en todos los libros, para que la persona pueda llegar a su 100% de efectividad en el trabajo. Si no le hacen una buena inducción para que vaya empezando a descubrir su puesto con todas sus pros y contras de eso.

E: Bueno, ya vamos terminando. ¿Vos como percibís la respuesta de la gente ante las capacitaciones después de darlas? ¿Sentís una respuesta positiva o una negativa?

M: No, siempre por lo menos las que hemos dado, siempre es positiva. La gente se va conforme. Y en la de Renault, que mucha gente venía a otra cosa, que venía a buscar el kit de herramientas o que pensaba que ya venía a un proceso de selección y todos los malentendidos que hubo de por medio, sin embargo, a mí me dio la sensación de que la gente salió como conforme con lo que había escuchado, a pesar de que no venía a escuchar eso

E: Y hablando de Renault que hubo mucha concurrencia de gente y se dictaron muchos talleres en el mismo día, ¿te diste cuenta o notaste alguna problemática generalizada en la gente que se presentaba, que vos digas que es común en la gente que busca empleo?

M: Si, hay muchas cosas que veo que pasaron en Renault y que pasan acá con la gente que se acerca, algunas cuestiones del armado del currículum, como por ejemplo esto de la experiencia laboral que creen que no tienen y si tienen, o que ponen solamente lo que está en blando, y también hay un montón de mitos y creencias con respecto a lo que es la selección de personal, de las mentiras piadosas o toda esa cuestión que muchas veces restan más de lo que suman, y todo lo que se hace atrás y lo que la gente pone de sentimiento de ir a un proceso de selección, de querer un trabajo cuando no lo tiene. Ahí pone un montón de sentimientos y emoción eso cuestiones que van con su personalidad que se ponen en juego en ese momento, y se crean una fantasía que sin duda hace repercutir en el rendimiento de las personas. Cuando dimos los talleres de +40, viene mucha gente con más frustración porque no las llamaban o porque solo querían chicos, y los menores con que sí o sí quieren experiencia, y muchas veces puede reflejar algo de la realidad, pero no siempre es así tan tajante. No se si se entiende.

E: Si, se entiende. De hecho, hablando de la realidad, la penúltima pregunta es ¿qué sensación te deja a vos de todos estos talleres con respecto a la realidad laboral del día de hoy en la ciudad de Córdoba?

M: Y, a mí me da, como por ejemplo en la feria, me da una sensación fea que, si bien fue todo un éxito y fue mucha gente, que vayan con tanta ilusión cuando sabés que se ilusionan por cosas que son imposibles de que lo logren. Porque no tienen las herramientas necesarias, o porque sabés que buscan otro puesto u otro perfil y que aún así la gente pone mucho de sí, mucha ilusión y su sentimiento se queda anclado en una luz o una esperanza, pero vos sabés que es imposible. Por ejemplo, los currículums de la feria, muchos o la mayoría quedan en la nada. Entonces que la gente venga y nos diga “che, ¿puedo ir a hacer una fotocopia acá a tres cuadras que hay 3 empresas que no les pude dar el currículum?” Y que vos que sabés que esos currículums terminan en la nada y esa persona va a poner todo su esfuerzo porque no tiene trabajo, va y hace de un currículum de 4 o 5 hojas porque está mal hecho y es como que gastan plata que no tienen en pos de una ilusión que no se va a cumplir, y eso me deja una sensación fea. Y después hay otras cosas que también son lindas, como una persona que me crucé en el súper que había ido a una de las capacitaciones de Renault que di yo y me agradeció, me dijo que seguía buscando, que habíamos sido claros en todo lo que le habíamos dicho y eso como que te da satisfacción, y ahí tenés como los dos polos.

E: Bien, y la última. ¿Cómo consideras el papel de la oficina como intermediadora en estas capacitaciones?

M: No, me parece que se gasta completamente el objetivo que tenemos como oficina que está buenísimo, que busquemos, encontremos y desarrollemos los espacios para poder dictar las capacitaciones, que las capacitaciones que damos están atadas a los objetivos nuestros al 100%, así que me parece que está bárbaro que nos pongamos en ese lugar y que demos las capacitaciones y que podamos llegar a la gente, mientras más mejor, cuidando la calidad de lo que opinamos.

E: Y en este trabajo, ustedes como organismo gubernamental en vínculo con el ámbito privado, ¿te parece que cumplen una tarea fundamental?

M: Y, me parece que tenemos muy buenas herramientas que es difícil que la gente la use, también las empresas privadas. Y estoy hablando de empresas no como Renault, sino empresas más chiquitas que muchas veces no usan estas herramientas como son las capacitaciones pensando que salen una fortuna y que no es así, y que eso va a mejorar su trabajo. Contratar un buen empleado hace que sea más eficiente el negocio, y que sea más eficiente el negocio le da más rentabilidad a él, le permite crecer para contratar a otra gente y ahí va el círculo de la economía. Pero creo que deberíamos nosotros también trabajar más para llegar a esa pymes que por ahí haría uso del portal o agradecería mucho más el uso del portal que las grandes empresas.

E: Buenísimo, eso es nomás.

Entrevista realizada a profesional de la OIL N° 4:

E: Primero que nada, muchas gracias por dejarme entrevistarte. Bueno, la primera

pregunta que te quería hacer, ¿qué crees que estas capacitaciones en búsqueda de empleo que ustedes dictan les pueden dar a la gente que asiste?

M: Bueno, creo que lo primero que le dan son herramientas, para que la gente que viene a buscar algo se pueda llevar lo que les ayuda a comenzar su proyecto de búsqueda. Creo que son herramientas que son sumamente necesarias para empezar cualquier proceso de búsqueda porque hay mucho desconocimiento sobre lo que es un proceso de selección, lo que es buscar empleo y se cree que cuando uno sale de la instancia en la que esté, uno tira currículum por todos lados y que esa es la forma de encontrar trabajo, y yo creo que es realmente un proceso. Así que eso es lo que les damos, les damos estrategias, les damos herramientas e intentamos darles motivación o incentivarlos a la hora de buscar trabajo y contarles que es un proceso que lleva tiempo, que no es de un momento para el otro. Se lo intenta empoderar a la hora de buscar trabajo.

E: ¿Y consideras que estas herramientas no son únicamente para una búsqueda puntual, sino que pueden ser aplicadas a cualquier proceso de búsqueda que tengan ellos en su vida?

M: Sí, creo que además les da la oportunidad de que den un stop y se den cuenta quiénes son, y que para hacer cualquier proceso de búsqueda hace falta conocerse. Para mí, la instancia de autoconocimiento que, si bien cuando hay que acortar tiempos no la damos, para mí es fundamental para cualquier proceso de búsqueda en la vida de la persona. Cuando uno está buscando empleo, es necesario que la persona pare y piense que es una decisión de dos partes, y si yo no elijo ese trabajo no me voy a poder proyectar en el tiempo. Creo que cuando les damos estas herramientas, cuando los hacemos auto conocerse, cuando se dan cuenta que tienen que hacer una búsqueda pensando a largo plazo, les sirve a ellos para que todo su proyecto ocupacional vaya en la misma línea.

E: Buenísimo, y en este proceso de autoconocimiento ¿crees que la gente puede darse cuenta de algunas competencias laborales que ellas tienen y que, quizás por una cuestión de falta de conocimiento, no sabían y que gracias a las capacitaciones pudieron conocer y darse cuenta que tenían?

M: Si, yo creo que las capacitaciones a nivel general lo que hacen es generar ese insight, por ejemplo pasa mucho en las capacitaciones con mujeres que dicen “no, yo no trabajo hace 5 años porque fui madre” y cuando les preguntas que hicieron en sus casas empiezan a poner en palabras cosas que las dan como implícitas y que les sacan importancia cuando por el otro son

consideradas como una competencia. Entonces me parece que la capacitación da eso, les permite darse cuenta de que son buenas en un montón de cosas y que saben hacer cosas que no consideraban como trabajo, pero me parece que es por un desconocimiento, que damos por implícitas un montón de cosas que son habilidades y competencias que no tenemos en cuenta.

E: Perfecto, y por ejemplo en los talleres que se dictaron de Renault, que hubo mucha concurrencia de gente y se dictaron varios talleres en el mismo día, ¿viste o percibiste alguna problemática generalizada en la gente, que todos venían con el mismo problema ya sea en el armado de currículum o los mismos miedos a la hora de ir a una selección?

M: Si, y no solamente en la que dimos en Renault, sino en todas las capacitaciones de búsqueda de empleo está la misma falencia de armado de currículum, de las informalidades de los currículums pero porque no le dan la importancia de que realmente ese currículum es su carta de presentación, lo piensan como un documento más, vos les preguntas qué es un currículum y recién ahí se dan cuenta de la importancia de que ese currículum sea presentable, esté completo y sea su puerta de entrada a cualquier empleo. Además de eso, esto de no poner en los currículums los trabajos en negro y la falta de conocimiento de cómo funciona una búsqueda de empleo, porque la gente no sabe lo que pasa del otro lado. La gente envía los currículums a mansalva por las dudas, y no entiende que realmente es un requisito excluyente, y la gente del otro lado busca algo puntual.

E: Buenísimo, y ¿cómo percibís la respuesta de la gente, como por ejemplo en las capacitaciones que has dictado, has recibido respuesta negativa o positiva?

M: Para mí la gente viene con la idea de que se va a llevar un trabajo bajo el brazo, y la primera reacción es frustración, pero al tener que quedarse, cuando pasa toda la jornada, sucede lo contrario. Pensaron que iban a perder el tiempo, pero se encuentran con algo que le sirve y les guste, pese a que no sea la respuesta ideal. Yo creo que las respuestas son muy positivas porque la gente tiene mucha falta de conocimiento sobre esto, entonces le sirve, y ahí sí se termina yendo agradecida de las capacitaciones. Por eso creo las deberíamos hacer a mucho más alcance haciendo foco al alumno de sexto año, que si bien se dan las clases de formación para la vida y el trabajo no se hace tanto foco y no estamos logrando llegar a los jóvenes, porque seguramente les dicen como armar un currículum, pero como vemos en estas capacitaciones los chicos son muy dispersos y de alguna manera hay que intentar concentrarse en esa edad y lograr que salgan al mercado con un poco más de conocimiento y de la importancia que tiene.

E: Ahora que se empezaron a repartir encuestas para que la gente llene, ¿ves algo que se debería mejorar en las capacitaciones en respecto a lo que te dice la gente?

M: En lo que son los chicos del cole, más dinámicos, porque las notan muy teóricas. Piden más roleplaying, dinámicas, que lo puedan vivenciar. Vamos a hacer una prueba piloto con nuestro amigo Diego Mansilla que va a hacer un par de actividades el viernes a ver como sale. Y en el caso de las empresas, más tiempo y profundizar más algunas temáticas.

E: Entonces depende el destinatario es depende como se acomodaría

M: Claro, nosotros hemos hecho un estándar de dos horas para todos y más o menos la misma dinámica para todos, y te das cuenta de que realmente son dos públicos distintos. Entonces me parece que hay que adaptar las capacitaciones en torno al público tanto en tiempo como en dinámicas. A un empresario le sirve darle información, a un adolescente que queremos que haga un insight hay que usar otro medio.

E: Buenísimo. Ahora cambiando la bocha a las empresas, te pregunto ¿qué incidencia crees que pueden tener estas capacitaciones en las empresas teniendo en cuenta que una de las problemáticas más fuertes que se presentó en la cámara de comercio por ejemplo era la descripción del puesto? Que muchos habían dicho que por ahí la bajada de línea venía de las autoridades que pedían un puesto determinado con ciertos requisitos y a la hora de buscar los selectores tienen dificultades. ¿Qué utilidad crees que se le dio a esta gente de recursos humanos de las empresas en estos espacios?

M: Me parece que en esta segunda oportunidad de capacitación lo que les estamos dando puntualmente es un espacio de reflexión, un espacio en el que con la opinión del público y la opinión de pares de ellos que es el espacio privado, la posibilidad de seguir reflexionando y seguir creando estrategias para poder afrontar a los cambios que se vienen. Creo que lo que principalmente surgió y lo que podemos llevar como más en resumen es que hoy la sociedad está cambiando y las estrategias tienen que cambiar, porque no podemos usar las mismas que usábamos antes y que nos tenemos que adaptar a este entorno y creo que la negociación es una herramienta clave para poder llegar a buen puerto. Entonces lo que le dimos en este puntapié es el espacio de reflexión para poder pensar en conjunto nuevas estrategias. Más que algo totalmente directivo fue un espacio en el que creo que nos nutrimos tanto nosotros que estábamos dando la capacitación como ellos, y me parece que tenemos que seguir haciendo foco en esto y tomar toda la respuesta que obtuvimos de parte de ellos y armar una nueva

capacitación en la que podamos hacer foco a por ejemplo como armar una descripción de puesto en la que un jefe pide algo y hay una realidad abajo, me parece que tienen que readaptarse los de arriba a lo que se está viniendo ahora. Creo que no les dimos una respuesta mágica, sino que con este análisis propio pudieron formar en conjunto nuevas estrategias.

E: Bien, y ¿crees que hay alguna dificultad en esto de poder diferenciar conseguir alguien que lo sepa hacer y alguien que lo pueda hacer? Con esto me refiero a cuando piden a alguien con ciertos requisitos y no piensan en el potencial de la gente que puede ingresar a capacitarse y aprender para cumplir ese puesto. Y con esto te hago una segunda pregunta, ¿consideras que es importante que las empresas tengan espacios de capacitaciones internas para los trabajadores que ingresan con el fin de lograr que si no cumplen el 100% de requisitos del puesto logren aprender a llegar a esa efectividad que es espera?

M: Si, creo que por ahí están las principales fallas que hoy se están generando en este cambio generacional en los procesos de selección, porque buscamos la persona ideal para ese puesto, y esa persona ideal a los pocos meses se van a desmotivar. Por eso cada vez estoy más convencida de que las personas hay que pensarlas en relación a dos variables: la motivación y la competencia. Hay personas que son muy competentes, pero están muy poco motivadas, hay personas que están muy motivadas y con pocas competencias, hay personas con los dos y hay personas sin ninguna de las dos cosas. Creo que hoy en los procesos de selección uno se tiene que concentrar en lo que es el aspecto motivacional, en la persona que lo quiere hacer y ver más allá en el potencial de esa persona. Capaz si esa persona quiere hacerlo, si yo le hago un proceso de capacitación interna lo va a lograr, y por eso es esencial en las empresas. Debe haber un área de capacitación interna o que hayan planes de capacitación interna que aunque no sean dadas por gente de la misma empresa tengan trabajos en conjunto con organizaciones que puedan seguir formándolo. Es el valor agregado que le puedes dar y es la inversión que tenés que hacer dentro de la empresa. Pero a la primera pregunta, para mí hay que concentrarse en el potencial de las personas, si no pensamos en este potencial y nos anclamos a esa descripción perfecta del puesto no vamos a llegar a ningún lado. Tenemos que empezar a ver que la actitud realmente multiplica. Y por otro lado, en la capacitación interna, debe haber un plan de carrera de cada persona que ingresa y proyectarlo para poder seguir capacitándolo y formándolo.

E: Buenísimo, las últimas dos preguntas que hago. La primera es con respecto a lo que se vio en la feria de empleo en la que la concurrencia fue mucha, y te quería preguntar ¿qué sensación te había dejado a vos a nivel personal en lo que respecta la visión de lo que se vive

hoy en la realidad laboral de Córdoba al haber visto a tanta gente?

M: A mí me da tristeza. Me da tristeza porque creo que la gente está todavía en el escalafón más bajo. Hay un porcentaje muy alto de gente que lo único que quería y realmente buscaba era ese contacto físico con la empresa porque nunca lo tiene porque veía que estaba Coca y dejaba el currículum y se quedaba en eso. No miraba más allá y no analizaba que quizás ese currículum no llevaba a ningún lado, y lo único que le interesaba era eso, encontrar trabajo. Y en la capacitación es una variable muy importante que no se tiene en cuenta, el segundo escalafón que es el pensar en la inversión, en la capacitación, en la formación no se tiene en cuenta, y creo que el nivel de desempleo es muy alto pero que además la gente está en un nivel muy básico de crecimiento. No busca desarrollo, no busca el mejorar, no busca el profesionalizarse, y eso habla de un porcentaje muy alto de la sociedad y la situación en la que está. Y a mí la sensación tan triste que me deja es que nosotros desde la oficina tenemos el porcentaje más alto que tenemos es en el escalafón más bajo y por ahí lo que queremos apuntar es que todavía sigue siendo y se sigue viendo en las capacitaciones por la cantidad de gente que viene. Es lo mismo que pasó con Renault, hay puestos de trabajo y vienen por ejemplo 1000 personas, pero después hay lugares a los que también podés asistir de manera gratuita y son 5. Entonces creo que eso representa cómo está la sociedad a nivel laboral y lo que cree la mayor parte de la sociedad de las capacitaciones.

E: Buenísimo, y la última. Con respecto a esto que me decías después, ustedes como parte de un organismo gubernamental, que funcionan como intermediadores con el ámbito privado, ¿cómo consideras tu papel como intermediadora dentro de la OIL y trabajando con el sector privado que muchas veces es complicado?

M: Como vinculadora, poder acortar la brecha entre las personas que buscan empleo y las empresas, y en esa vinculación o mediación buscar e intentar acercar lo más posible tanto con la capacitación, la mediación, el asesoramiento a las dos partes. Volvemos a lo mismo, son elecciones de las dos partes, y de alguna manera tenés que lograr que la empresa tome a gente que tenga alguna discapacidad, que tome gente más grande, cambiar y ver el sexo, por qué, para qué. Pero esa empresa tiene una necesidad puntual, y yo tengo que intentar asesorarla y sensibilizarla lo más posible para poder readaptar a la persona que está del otro lado, y poder formar a la persona para que se pueda insertar a la empresa. Hay, para mí, un camino grande que seguir trabajando, y sigo apostando a que estos ciclos de capacitación y esta formación permanente van a seguir achicando esa brecha. El portal es parte, está bueno y suma, pero creo

que es una cosa muy pequeña de lo que está pasando en la realidad en general. Para mí es todo un ciclo, formamos a los profes de Formación para la Vida y el Trabajo para que lleguen a los chicos, formamos también a los chicos por si algún profe no pudo ir, y por otro lado vamos a la empresa para que cuando tome a la persona esté más sensibilizada y vamos a la persona para que cuando entre a la empresa pueda perdurar en el tiempo. En una amplitud muy general, creo que estamos intentando y espero que se pueda seguir trabajando así para seguir yendo a todos los michos, como que encontramos 4 en ellos muy importantes para trabajar.

E: Sería eso nomás, muchas gracias.